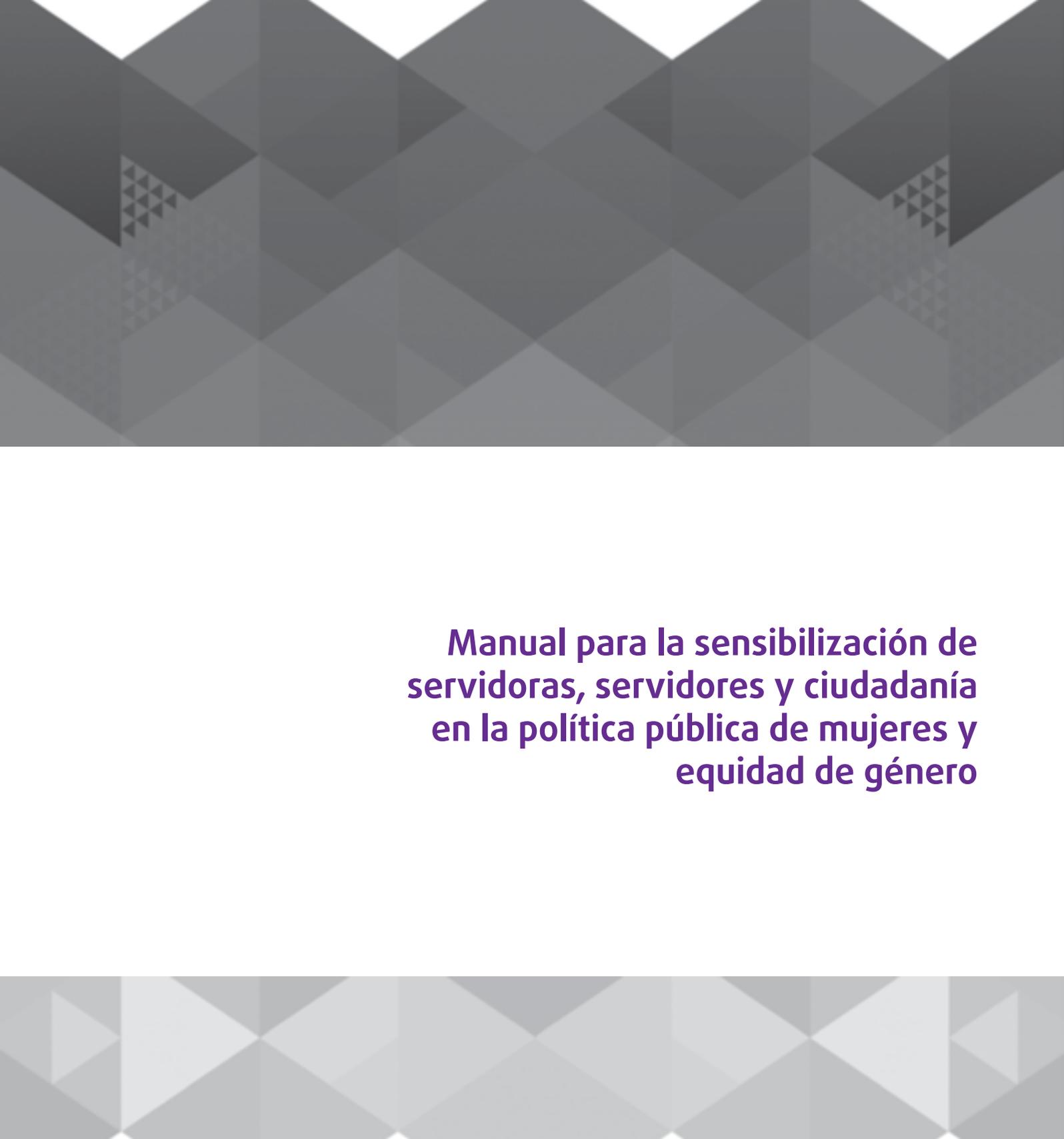


Manual para la sensibilización de servidoras, servidores y ciudadanía en la política pública de mujeres y equidad de género

Avanzan
las mujeres **avanza**
BOGOTÁ



BOGOTÁ
HUMANA



**Manual para la sensibilización de
servidoras, servidores y ciudadanía
en la política pública de mujeres y
equidad de género**

© ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
© SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, 2014

Gustavo Petro Urrego
ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ

Martha Lucía Sánchez Segura
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

Sandra Patricia Mojica Enciso
SUBSECRETARIA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES

Zohelia Mosquera Mosquera
SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

Sonia Silvana Palomino Bellucci
SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA

Lisa Cristina Gómez Camargo
DIRECTORA DE ELIMINACIÓN DE VIOLENCIAS Y ACCESO A LA JUSTICIA

Angélica Escobar Sánchez
DIRECTORA DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICAS

Rosa Patricia Chaparro Niño
DIRECTORA DE TERRITORIALIZACIÓN DE DERECHOS Y PARTICIPACIÓN

Carlota Alméciga Romero
DIRECTORA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Rocío Durán Mahecha
PROFESIONAL ESPECIALIZADA. DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Delva Indira Patricia Puerta Hernández
CONTRATISTA. DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Martha Patricia Jiménez Rodríguez
REVISORA EDITORIAL Y CORRECTORA DE ESTILO. DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

DIAGRAMACIÓN, IMPRESIÓN Y TERMINADOS
Dreamteam Publicidad SAS

DIRECCIÓN Y REDACCIÓN
Dirección de Gestión del Conocimiento
Secretaría Distrital de la Mujer
Conmutador: (571) 316 9001
Carrera 32A N° 29 - 58, Bogotá, D.C.
www.sdmujer.gov.co

ISBN: 978-958-58098-2-6

Contenido

Módulo 1. Guía metodológica para la sensibilización en la política pública de mujeres y equidad de género	5
Módulo 2. Conceptos básicos e introducción a la política pública de mujeres y equidad de género	27
Módulo 3. La política pública de mujeres y equidad de género	47
Módulo 4. Gestión pública con enfoque de género	73
Caja de herramientas (CD adjunto)	

Introducción

Los módulos para la sensibilización de servidoras, servidores y ciudadanía en la política pública de mujeres y equidad de género (PPMYEG) son una herramienta de apoyo formativo para facilitadoras y facilitadores en los procesos de enseñanza-aprendizaje y autoaprendizaje, que contribuyen al acercamiento, la reflexión, la comprensión, el análisis crítico y la multiplicación de los contenidos de la mencionada política, como un instrumento de acción para el reconocimiento, la garantía, la restitución y el goce efectivo de derechos de las mujeres en el Distrito Capital.

Asimismo, pretenden contribuir a avanzar en el reconocimiento y la valoración que la política hace de las diferencias de las mujeres, lo cual implica aceptar que la ciudad no es homogénea sino que se construye y reconstruye a través de sus saberes según la diversidad generacional, cultural, étnica, de identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, de orientación sexual o de identidad de género y la originada en la condición de discapacidad¹.

Las temáticas incluidas en los módulos son el resultado del plan de formación en la PPMYEG, construido por la Secretaría Distrital de la Mujer a través de la Dirección de Gestión del Conocimiento durante el año 2013. Recoge, además, las deliberaciones y los aportes realizados por servidoras y servidores de la entidad en el proceso de pilotaje de los lineamientos de sensibilización de la política pública, desarrollado el mismo año. También se incluye material

audiovisual y pedagógico aportado por las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, así como las observaciones, las propuestas y los aprendizajes de experiencias previas de sus referentes y las valiosas contribuciones realizadas por las Direcciones de Derechos y Diseño de Política y de Enfoque Diferencial.

Los módulos de formación son entendidos como material metodológico, que recogen una serie de elementos conceptuales y nociones fundamentales para comprender la política pública de mujeres y equidad de género y proponen una serie de herramientas y técnicas para el trabajo con grupos, que pueden ser útiles para el proceso de multiplicación del conocimiento sobre la política pública en diferentes escenarios.

Para el proceso de aplicación de los módulos de formación se contemplan dos estrategias: una herramienta denominada Manual para la sensibilización de servidoras, servidores y ciudadanía en la política pública de mujeres y equidad de género y una herramienta virtual, articulada a las nuevas tecnologías de información y comunicación, denominada plataforma del plan de formación de la política pública de mujeres y equidad de género.

El plan de formación de la PPMYEG y sus herramientas, físicas y virtuales, están articuladas al plan de capacitaciones de la entidad, que considera las orientaciones y la línea técnica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, bajo el entendido de que los esfuerzos institucionales para desarrollar capacidades en sus servidoras y servidores públicos, así como en la ciudadanía, implican un ejercicio mancomunado que responde a una política distrital integral y está orientado al goce efectivo de derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.

1. Alcaldía Mayor de Bogotá, Decreto 166 de 2010 (04 de mayo), por el cual se adopta la política pública de mujeres y equidad de género y se adoptan otras disposiciones, título II, artículo 5) principios, numeral e) Diversidad, y título III, artículo 9) Lineamientos transversales, numeral f).

Módulo 1.

**Guía metodológica para la
sensibilización en la política pública
de mujeres y equidad de género**

Índice

1.	El plan de formación en la política pública de mujeres y equidad de género	7
2.	El manual de sensibilización	10
3.	Sensibilización	12
4.	Los talleres	13
5.	Planeación de los talleres	14
6.	Recomendaciones a facilitadoras y facilitadores	18
7.	Multiplicando saberes	21
	Referencias bibliográficas	25

1. El plan de formación en la política pública de mujeres y equidad de género

La Secretaría Distrital de la Mujer es una entidad creada con el objeto de “Liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres a través de la coordinación sectorial e intersectorial de las mismas así como de los planes, programas y proyectos que sean de su competencia para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres”¹.

En este contexto, tiene lugar la puesta en operación de la Dirección de Gestión del Conocimiento, una de cuyas funciones es la de “construir lineamientos e implementar procesos de formación con agentes responsables de la implementación, monitoreo y seguimiento de las políticas públicas de igualdad para las mujeres en el Distrito Capital”². Para esto, se ha venido realizando la construcción y la implementación de un plan de formación en la política pública dirigido al conjunto de servidoras y servidores del Distrito Capital y a la ciudadanía.

El propósito de este plan de formación es facilitar la incorporación del enfoque de derechos de las mujeres,

¹ Alcaldía Mayor de Bogotá, Decreto 428 (27 de septiembre), por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones, capítulo I, artículo 2.

² Ibídem, capítulo II, artículo 11.

de género y diferencial en la toma de decisiones de la gestión pública, así como en el ejercicio del control social, lo cual favorece la apropiación de conocimientos por parte de la ciudadanía en esas materias.

La ruta propuesta para la construcción y la implementación de un plan de formación en la PPMYEG con servidoras, servidores y ciudadanía parte de reconocer los saberes y las experiencias previas de la población sujeto, así como sus necesidades particulares, de tal manera que se convierta en una herramienta de uso conceptual, metodológico y pedagógico de creación colectiva y permanente construcción y reconstrucción.

El documento que se presenta a continuación recoge las disertaciones, los avances, los retos y los aprendizajes realizados acumulados a través de las dinámicas de la puesta en marcha en la Secretaría Distrital de la Mujer, en el marco del proceso de diseño e implementación de un piloto dirigido a quienes laboran en la misma.

Se parte de reconocer que el conocimiento es un proceso complejo que atraviesa la vida cotidiana, en el que mujeres y hombres adquieren códigos en la familia, la escuela, el barrio, los medios de comunicación y en general en la interacción con las demás personas, derivados de las experiencias de vida individuales.

Estos códigos de conocimiento se convierten en el elemento clave a abordar en la propuesta de formación de la política pública de mujeres y equidad de género, en el entendido de que el pensamiento complejo no es estático, sino que por el contrario supone la necesidad permanente de propiciar escenarios de desconstrucción, construcción y recreación de procesos cognitivos en pro

de la igualdad de oportunidades para las mujeres y la calidad de vida.

La propuesta de formación brinda una especial importancia al lenguaje como práctica social que busca explicar el mundo. El objetivo no es solo describir un tema específico, sino avanzar en los por qué y para qué de los asuntos que se discuten, investigan o evalúan (Hospital Vista Hermosa, 2011). Las relaciones en escenarios cotidianos como en la escuela, la familia, el barrio, el trabajo y las instituciones están marcadas por la autoridad, las jerarquías, los roles y los intereses particulares que construyen representaciones de la realidad. Al analizar cada discurso al respecto, quedan al descubierto estos tipos de relaciones, ya sea para potenciarlas o transformarlas.

También, se utiliza una diversidad de técnicas para facilitar los procesos de aprendizaje, tales como grupos focales, conversatorios, entrevistas, relatos de vida, entre otros. Además, se reconoce que el lenguaje puede expresarse de múltiples formas, escritas, orales y visuales. Asimismo, los textos son producciones del lenguaje: informes, documentos, estudios, transcripciones, presentaciones y otros que expresen un contenido.

Para el plan de formación de la Secretaría Distrital de la Mujer, es relevante el papel que cumplen los procesos formativos en el desarrollo de las capacidades tanto de las personas como de los grupos y las instituciones. De acuerdo con el PNUD, “el desarrollo de la capacidad es el proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y

entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible” (Diop, M., 1997).

El plan de formación que se propone en desarrollo de la política pública de mujeres y equidad de género plantea la necesidad de ampliar capacidades (ser, saber, hacer) en tres ejes fundamentales:

- Operación del enfoque de derechos de las mujeres y de género en la función pública.
- Incorporación en los procesos de planeación de la institución o la organización de las demandas, los intereses y las necesidades de las mujeres.
- Empoderamiento de la ciudadanía en procesos sociales en torno a la exigibilidad de los derechos de las mujeres.

La Ley 115 de 1994 define y desarrolla la organización de la prestación del derecho a la educación mediante procesos formales, no formales e informales. La educación formal es entendida como: “aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducente a grados y títulos” (capítulo 1, artículo 10)³.

Por su parte la educación no formal se define como “la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos

³ La Ley 115 de 1994 señala que la educación formal será impartida por establecimientos aprobados y estará conformada en niveles: preescolar, básica, media, media técnica y superior.

académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos” (capítulo 2, artículo 36)⁴.

La educación informal, en tanto, se reconoce en la misma norma como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (capítulo 3, artículo 43)⁵.

En ese orden de ideas, el plan de formación es un ejercicio sistemático enmarcado en procesos de enseñanza-aprendizaje informal y puede contemplar diferentes niveles de acercamiento, según las necesidades, los recursos y el tiempo. No implica un proceso secuencial, pero sí cíclico. Las características que puede presentar un plan de formación son⁶:

⁴ La misma Ley 115 de 1994 define que la educación no formal será impartida por establecimientos aprobados en los que se podrán ofrecer programas de formación laboral en artes y oficios, de formación académica y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal.

⁵ La Ley 115 de 1994 determina que la educación informal no estará inscrita en un establecimiento sino que será flexible de acuerdo con las necesidades de las personas. Asimismo, indica que se adoptarán mecanismos y estímulos que permitan la adecuada y eficaz utilización de los medios de comunicación masivos como contribución al mejoramiento de la educación.

⁶ Las definiciones que se presentan en este apartado corresponden a las reflexiones realizadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento de la SDMujer, en el marco del proceso de acompañamiento del Departamento Administrativo del Servicio Civil en la construcción de los planes institucionales de capacitación de 2014; también se derivan de algunas reflexiones sobre la publicación titulada Desarrollo y fortalecimiento de capacidades. Gestión efectiva para transformar conflictos y construir paz. Manual de conceptos y herramientas (Swisspeace - ODCP Consult - Cercapaz GIZ, Colombia, 2010).

- Información: está constituida por un grupo de datos que sirven para construir un mensaje y aproximarse a la comprensión de un problema o una noción, útil para la toma de decisiones. Supone ejercicios de no más de 16 horas en jornadas que pueden desarrollarse a manera de foros, conferencias o conversatorios, entre otros. Está enfocada en el ser y saber⁷.
- Sensibilización: proceso que se convierte en una herramienta para influir en las posiciones críticas, los sentimientos y las percepciones frente a un fenómeno, problema o concepto. Se realiza en jornadas de 16 a 40 horas a través de seminarios y talleres. Está enfocado en el ser⁸.
- Capacitación⁹: es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrollan las habilidades y destrezas de servidoras y servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Está enfocado en el hacer e implica procesos de 40 a 90 horas, ejecutados en cursos no formales.

⁷ Para ampliar la noción de información se sugiere la conferencia ¿Qué es el acto de creación?, dictada por Gilles Deleuze, en la cátedra de los martes de la Escuela Superior de Oficios de Imagen y Sonido (Femis), Francia, en 1987 (traducción de Prezioso Bettina, 2003). En <http://www.proyectotrampa.org/oo/trama/SaladeLectura/BIBLIOTECA/elacto.htm>. Video en <http://youtube.com/GYGbL5tyi-E>

⁸ Para ampliar el concepto de sensibilización se sugiere consultar Instituto Nacional de Mujeres (2008).

⁹ El Decreto 1567 de 1998 define “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (artículo 4).

- Profundización: consiste en prestar mucha atención e indagar en un tema para llegar a su perfecto conocimiento¹⁰. De este modo, la profundización ayuda a examinar y acceder al conocimiento integral de una situación para tomar decisiones. Está enfocado en transformar, lo que supone procesos de 90 a 160 horas, generalmente en diplomados no formales. Involucra el ser, el saber y el hacer.

2. El manual de sensibilización

Este manual busca apoyar a facilitadoras y facilitadores en la sensibilización de servidoras, servidores y ciudadanía en los contenidos de la PPMYEG, como herramienta para propiciar la autonomía, la participación de la ciudadanía y el reconocimiento de las mujeres en sus diversidades, en el marco de la acción social, política e institucional que garantice y restituya los derechos de las mujeres que habitan el territorio, para contribuir a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón del género, persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad (Decreto 166 de 2010, artículo 2).

¿Qué es el manual?

Es una herramienta de orientación, apoyo y facilitación de procesos de formación en la política pública de mujeres y equidad de género del Distrito Capital, que motiva las reflexiones en torno a las apuestas políticas de este valioso instrumento.

¹⁰ Definición de la Real Academia de la Lengua Española. Consulta realizada en abril de 2014.

También se entiende como una estrategia de comprensión y divulgación de esta política pública en su formulación, implementación, seguimiento e instrumentos como el resultado de la lucha histórica del movimiento de mujeres en la ciudad, que transformó y continúa transformando las realidades y la calidad de vida de las mujeres en sus diversidades.

¿Cuáles son sus objetivos?

Orientar la planeación, el diseño y el uso de herramientas pedagógicas, metodológicas y didácticas, así como la evaluación de procesos de sensibilización, capacitación y formación en la política pública de mujeres y equidad de género dirigidos a servidoras, servidores públicos y la ciudadanía del Distrito Capital.

¿Cómo está organizado?

Se estructura en cuatro módulos. Cada módulo está constituido por temáticas, entendidas como guías o elementos para las reflexiones que, interrelacionados, permiten la comprensión de cada unidad y se convierten en hilo conductor para proponer interrogantes, retos y nuevas reflexiones. Adicionalmente, se incorporan elementos normativos que sustentan la relevancia de los contenidos, así como lecturas de apoyo que amplían la información. Los módulos y su descripción son:

Módulo 1. Guía metodológica para la sensibilización de la política pública de mujeres y equidad de género

Corresponde al presente aparte y reúne elementos clave para la planeación, la ejecución y la evaluación de procesos de sensibilización en la política pública de mujeres y equidad de género. Parte de clarificar la noción de sensibilización, pasando por la utilidad de estos ejercicios en la formación para el desarrollo de capacidades

con enfoque de derechos de las mujeres, género y diferencial.

En consideración a que la sensibilización se realiza a través de seminarios, talleres y conversatorios, entre otros, este manual incorpora herramientas y ejercicios para su realización que pueden ser útiles en diferentes escenarios, como una guía de apoyo para facilitadoras y facilitadores, especialmente con públicos que estén en niveles iniciales de acercamiento y reconocimiento de la política pública de mujeres y equidad de género.

Módulo 2. Conceptos básicos e introducción a la política pública de mujeres y equidad de género

En esta unidad se avanza hacia el reconocimiento de la PPMYEG como una buena práctica para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres y el goce efectivo de sus derechos en sus diversidades. En esta parte se han tomado las construcciones colectivas elaboradas en el proceso de la política misma; las cuales no pretenden agotar las disertaciones que se puedan dar en cada temática, sino por el contrario constituyen el punto de partida para continuar construyendo acuerdos y apuestas que trasciendan en la calidad de vida de las mujeres.

Módulo 3. La política pública de mujeres y equidad de género

Aquí se hace una aproximación a los contenidos de la PPMYEG para asumirla como una herramienta de acción política que contribuye a reconocer, garantizar y restituir los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital. Sensibilizar a servidoras, servidores y ciudadanía para conocer, apropiarse y hacer uso de la PPMYEG, aporta al propósito de la misma política pública de contribuir progresivamente a la transformación de las situaciones y las

condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado (Decreto 166 de 2010, artículo 6).

Módulo 4. Gestión pública con enfoque de género

Relaciona los procesos y los instrumentos que posee la administración pública para lograr los objetivos de calidad de vida para las mujeres, en los que se deben incorporar mecanismos para superar su exclusión histórica de la vida social. También en este módulo se hace una presentación de la Secretaría Distrital de la Mujer, entidad creada como el mecanismo propuesto por la Administración de la Bogotá Humana para, entre otras funciones, liderar, diseñar y ejecutar políticas conducentes a incorporar el enfoque de género en la gestión distrital.

Caja de herramientas

Se convierte en un apartado que viene en un medio magnético y compila recursos didácticos como apoyo a los módulos que estructuran el manual. Recoge materiales audiovisuales, documentos e instrumentos útiles para fortalecer los procesos de reflexión y enseñanza-aprendizaje. Se destacan canciones, videos, propagandas o campañas publicitarias, cuentos, caricaturas, imágenes, publicaciones académicas, normatividad y enlaces a páginas web, entre otros.

Para la estructura de los módulos se han consultado diferentes manuales y cajas de herramientas que incorporan el enfoque de derechos de las mujeres, género y diferencial, así como propuestas formativas de diferentes países (México, Perú, España, Colombia, entre otros), que aportan con elementos metodológicos y pedagógicos útiles para el ejercicio práctico, los cuales están reseñados en las referencias bibliográficas de cada módulo.

3. Sensibilización

Se trata de una estrategia de formación que busca, a partir de la reflexión, ampliar las nociones y los conocimientos sobre un tema determinado y establecer conexiones o la aplicabilidad de los mismos en la vida cotidiana. Sensibilizar en la PPMYEG tiene dos entradas; por un lado, hacer que servidoras y servidores que diseñan, ejecutan e instrumentan políticas, programas y proyectos, así como quienes elaboran presupuestos, toman decisiones, atienden a la ciudadanía y demás acciones de la administración pública en la ciudad, vean, escuchen, entiendan y reflexionen sobre las realidades y las problemáticas de desigualdades e inequidades que en razón al género aún persisten, pero que además se involucren en propuestas de transformación que posibiliten acciones concretas para el goce efectivo de derechos de las mujeres (Instituto Nacional de Mujeres, 2008, p. 15).

En este sentido, es requisito de los procesos de sensibilización la incorporación de reflexiones en torno a cuatro elementos esenciales:

- Opiniones construidas a partir de las experiencias personales
- Creencias que se construyen socialmente
- Información basada en conceptos, datos y cifras
- Aplicación práctica de las nociones y las reflexiones en situaciones concretas de la realidad.

Desde el enfoque diferencial, la sensibilización busca visibilizar las expresiones de “discriminación, desigualdades e inequidades que viven las mujeres en razón a motivaciones expresas tales como la raza y color y el

origen étnico, el sexo y la posición económica y social, al igual que las que se originan en condiciones sociales como la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la identidad de género, el estado de salud, el lugar de residencia o procedencia y la situación económica y social”¹¹.

En otras palabras, la sensibilización recoge saberes, teorías y prácticas. Asegurar que estos elementos estén presentes, permite que no se reduzca al plano de una conversación para intercambiar opiniones o se transforme en una charla magistral sobre un tema. De igual manera, la aplicabilidad de las reflexiones es el instrumento para propiciar la acción y las transformaciones que se quieren alcanzar. Si este elemento no está presente, la sensibilización pierde su interés u objetivo.

La sensibilización se puede desarrollar de manera individual o grupal; sin embargo, los procesos de reflexión colectiva facilitan el intercambio de experiencias y permiten que a través del tamiz de la sensibilidad se transformen o reafirmen opiniones a partir de las vivencias de otras y otros. En la sensibilización se utilizan como técnica básica los talleres, aunque se pueden utilizar otros recursos como seminarios, conferencias o conversatorios; no obstante, los primeros se conciben como técnicas didácticas en las que la interacción y la participación activa son elementos recurrentes.

¹¹ Las categorías sobre las diferencias son tomadas de: documento de la Organización de Naciones Unidas (ONU), Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general n° 20, 42° periodo de sesiones, Ginebra, 2 julio de 2009; documento de trabajo elaborado por la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, Dirección de Enfoque Diferencial, de la Secretaría Distrital de la Mujer y diagnósticos locales de seguridad y convivencia para las mujeres (2014, sin publicar).

4. Los talleres

Los talleres se entienden como una técnica de reflexión-enseñanza-aprendizaje, en los que el principio pedagógico se encuentra respaldado por la intención de aprender haciendo. Observar, escuchar y hacer permite recordar con mayor facilidad. Aquello que solo se escucha se olvida con más rapidez (Instituto Nacional de Mujeres, 2008, p. 16).

En los talleres se involucran herramientas para facilitar la participación de los grupos que interactúan en ellos; los recursos pueden ser amplios y variados (juegos, películas, canciones y otros varios), pero la elección de estas ayudas depende de las características de las personas que hacen parte del evento. Los eventos están dirigidos por una facilitadora o un facilitador, aspecto que se retomará más adelante. El rol de estas personas está dado en tres momentos diferentes. Una función previa al desarrollo del taller para la planeación del mismo; otra durante el taller para convertirse en orientadora u orientador de las discusiones. Y una posterior al evento como evaluadora o evaluador y para realizar el ejercicio de sistematización del proceso.

La facilitadora o el facilitador deben tener claras tanto las características mínimas del grupo para la preparación de los talleres, como la selección de herramientas de apoyo y la construcción de preguntas orientadoras y ejercicios de aplicabilidad en la realidad. Es importante reconocer si las personas que estarán en el taller manejan la escritura, la lectura y la oralidad de la lengua española, si tienen alguna limitación física auditiva o visual, qué características culturales definen el grupo y que recursos de su cultura pueden aprovecharse para facilitar el aprendizaje.

Además, para los talleres debe considerarse el tamaño de los grupos. Entre más pequeño sea el grupo, mayor la capacidad de concentración y la facilidad para aplicar apoyos didácticos. Se sugieren grupos de 15 a 20 personas. En los grupos grandes se pueden utilizar estrategias como la subdivisión en grupos más pequeños para facilitar las discusiones y propiciar la participación de todas y todos. El lugar en donde se desarrolle el taller también cumple un papel importante en el aprendizaje. Veamos con más detalle cada uno de estos elementos.

En los procesos de sensibilización de la política pública de mujeres y equidad de género los talleres plantean algunas consideraciones:

- Las reflexiones en torno a las cuestiones de género implican reconocer que quienes participan en los talleres tienen una carga cultural y una experiencia personal que las hace vivir, creer y establecer roles diferentes entre sí. Estos aspectos deben ser valorados en la planeación y la ejecución de los mismos.
- Los talleres buscan realizar un acercamiento a la PPMYEG, entendida como un instrumento político; por tanto, tienen una intención previa y un propósito estratégico. Sin embargo, al tratarse de modificar pensamientos y redireccionar una acción, los resultados y las transformaciones pueden tardarse en ser observables.
- El público es variado; en el caso de servidoras y servidores distritales, las funciones asociadas a sus cargos son una determinante a la hora de desarrollar los talleres de sensibilización, aunque se hable de la misma política pública. No es lo mismo dirigir la intención hacia tomadores de decisiones que hacia operadores de un proyecto o a quienes atienden a la ciudadanía. Cada público requiere de lenguajes

distintos y técnicas de apoyo diferentes. En este caso es vital respaldarse en la normatividad vigente.

- Cuando es la ciudadanía la que participa, se debe partir de dos elementos fundamentales: la diversidad y la diferencia. La diversidad implica el reconocimiento en los talleres de que las mujeres no son iguales, sino que están atravesadas por condiciones ya descritas. La diferencia nos hace pensar en que cada ser humano es único e irreplicable. Dos mujeres de una misma comunidad indígena comparten códigos culturales entre sí, pero una es diferente de la otra.
- El presente manual es solo una guía que reúne elementos orientadores básicos. La invitación es a no estandarizar modelos sino, por el contrario, innovar e incluir elementos que puedan servir en la práctica y en la interiorización de la política pública en diferentes escenarios.

5. Planeación de los talleres

Si bien no existen fórmulas mágicas para la construcción de talleres, se sugiere elaborar una guía de trabajo que recoja unos mínimos para controlar elementos clave durante las jornadas de sensibilización o a la hora de aplicar talleres, sin perder de vista que cada paso requiere innovación y creatividad.

Organización

A renglón seguido, se presentan una serie de recomendaciones útiles para personas que no se han enfrentado con la ejecución de talleres.

Facilitadora o facilitador, tenga en cuenta los siguientes parámetros (Universidad Nú, 1997, pp. 13-20):

- Determine el número de participantes.
- Ubique el lugar para desarrollar el taller. Cerciórese que cuenta con sillas suficientes, tiene iluminación y ventilación, permite el acceso de las personas (rampas para población en condición de discapacidad) y posee equipos para ayudas audiovisuales, además de conocer el tipo de interferencias externas (tráfico pesado, concurrencia de público) y las formas de acceso a recursos virtuales, entre otros.
- Caracterice el grupo: si son mujeres u hombres o es mixto, cuáles son las edades promedio, cuál es la actividad a la que se dedican, qué intereses en común comparten, sus costumbres o arraigos culturales, si manejan el español (leerlo y escribirlo), si tienen limitaciones para realizar actividades físicas, auditivas o visuales.
- Disponga de un límite de tiempo acorde con las necesidades y las características del grupo. Un taller puede tener una o varias sesiones. Se sugiere armar bloques de dos a tres horas. Si las sesiones superan esta intensidad horaria, es conveniente incluir intervalos de descanso para oxigenar las sesiones y no saturar el auditorio.
- Establezca qué temas de la PPMYEG desea abordar o cuál es de mayor demanda.
- Defina la convocatoria. Asegúrese de que las personas están enteradas del taller, la hora, el lugar y el tema que se trabajará. De igual forma, la hora y el día para ejecutar los talleres deben, en lo posible, concertarse con las y los participantes. Las facilitadoras y los facilitadores deben ser flexibles y acomodarse a las necesidades del público y no viceversa.
- Sea innovadora o innovador. Las técnicas que estén más cerca a la realidad de las y los participantes facilitarán el proceso de aprendizaje. Hablar de

planeación en medio de la realización de una olla comunitaria tendrá más éxito que realizar debates sobre objetivos y metas, en el caso de comunidades rurales, solo por citar un ejemplo.

- Establezca estrategias para evaluar el taller. Determinar si las personas han adquirido herramientas para su vida cotidiana no es una tarea fácil de medir. Esto solo se puede observar con el tiempo. Sin embargo, durante el taller se pueden utilizar preguntas que ayuden a establecer algunos de los aprendizajes del público.
- Mantenga visible el objetivo del taller, así como las preguntas que van surgiendo y las ideas clave que las y los participantes expongan. Esto facilita que las personas no se retiren con dudas o temas inconclusos y recuerden permanentemente cuál es la intención de la jornada.

Guía metodológica

Para los talleres debe elaborarse una guía o guión que debe contener elementos como:

- Tema o temas que se abordarán durante el taller
- Cuál es el objetivo de cada tema
- El tiempo de duración del taller
- Personas responsables del evento
- Las actividades a desarrollar
- Técnicas a utilizar en cada actividad
- Materiales y recursos necesarios para llevar a cabo cada actividad
- Tiempo destinado para cada actividad.

Dentro de la caja de herramientas encontrará ejemplos de guiones metodológicos que pueden orientar la planeación de talleres

Ejemplo de guía metodológica

Fecha: 20 de noviembre de 2013		Lugar: CIO Teusaquillo		Hora: 8:00 am - 11:00 am		Duración: Tres horas	
Participantes: Referentes de las CIO				Facilitadoras(es): (nombres completos)			
Objetivo: Construir una propuesta de formación en las CIO, a partir de la priorización de experiencias pedagógicas y acorde con las necesidades de las mujeres que participan en ellas.							
Momentos	Propósitos	Actividades y técnicas	Tiempo		Recursos	Insumos previos	
			Total	De la actividad			
INTRODUCCIÓN	Generar un ambiente para el desarrollo de la jornada estableciendo acuerdos que lo faciliten.	1. Bienvenida.		2'	- Papel periódico - Marcadores - Hojas en blanco	Listados de asistencia.	
		2. Presentación de las facilitadoras y definición de reglas del juego.		3'			
		3. Presentación participantes y pregunta orientadora: ¿qué esperan de la jornada?	20'	15'			

El guión metodológico propone, además, consolidar unos momentos que orienten el taller y no perder de vista la intencionalidad de la sensibilización.

Momentos del taller

Introducción

Se entiende como el espacio para ambientar el taller. Es necesario tener clara la agenda, socializarla y procurar mantenerla en un lugar visible. Otro elemento que debe estar visible es el objetivo de la jornada. Asimismo, es la oportunidad para promover la presentación de facilitadoras y facilitadores, participantes e invitadas e invitados. Es un momento para indagar las razones o las motivaciones que tienen las y los asistentes para encontrarse en ese evento.

Es importante construir de manera concertada unas reglas del juego para mantener la armonía y la organización de la sesión. Elementos como apagar celulares, respetar la palabra y pedir el uso de la misma son esenciales para el desarrollo del ejercicio.

Para motivar la participación de la audiencia, se sugiere seleccionar una persona que tome apuntes y notas de las ideas claves y otra que cronometre los tiempos. Estas funciones pueden estar distribuidas también entre facilitadoras y facilitadores.

En esta etapa se puede hacer usos de recursos didácticos como la visualización de los objetivos por medio de tarjetas, realizar dinámicas rompehielos o utilizar una presentación audiovisual. Estas son útiles en los grupos que no se conocen o que se encuentran por primera vez.

La caja de herramientas cuenta con una carpeta denominada **Dinámicas**; allí encontrará algunos recursos para la presentación y la integración de grupos.

<http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado7.pdf>
<http://centros4.pntic.mec.es/ies.ramiro.ii/mediacion/juegos/presentacion.pdf>

Como se ha venido mencionando, mantener la motivación del auditorio es fundamental para lograr el objetivo del taller. De igual forma, no perder de vista cada paso y avance, que las y los asistentes estén atentos, no se dispersen frente a los propósitos planteados y relacionen los aprendizajes con situaciones concretas; es decir, que lo aprendido pueda ser aplicado.

Una técnica que puede aportar a esta intención es la visualización con tarjetas. Esta técnica ha sido ampliamente trabajada por la agencia de cooperación internacional alemana GIZ (Ruta, Catie, Propemce y GIZ, 2013)¹². A modo de recomendación, se pueden mencionar algunas de sus ventajas, así:

- Visualización con tarjetas**
- Permite ver el paso a paso del taller.
 - Facilita el registro de las reflexiones individuales y la socialización de las mismas.
 - Posibilita concretar ideas.
 - Viabiliza los acuerdos al mantener presentes las ideas.
 - Ofrece la oportunidad de agrupar las tarjetas por categorías.

¹² En el enlace <http://www.ruta.org/> podrá consultar y ampliar la manera de utilizar correctamente esta técnica, que se incluye en la caja de herramientas en la carpeta de manuales.

Para asegurar que la técnica de visualización funcione, se deben considerar elementos como:

- Las tarjetas deben ser del mismo tamaño y de colores para dividir los temas.
- La letra debe ser grande, en letra minúscula y ubicar una sola idea por tarjeta.
- Se deben utilizar colores de marcador neutro, como negro o azul oscuro; esto viabiliza la participación y no coloca fuerza sobre una u otra idea.
- Para los momentos del taller, el objetivo y la agenda, se debe utilizar un formato de tarjeta diferente (nubes) que faciliten la diferenciación con los aportes generados durante el taller.

Sensibilización en el tema

Durante esta etapa del taller se hace un acercamiento al tema o los temas que se pretenden abordar. Es un espacio de reflexión y de intercambio de ideas. Para concentrar, se sugiere construir preguntas orientadoras que guíen el ejercicio y permitan aportar al objetivo planteado para la sesión.

Esas preguntas orientadoras deben ser concretas, puntuales y se sugiere no formular más de tres. Intentar abarcar muchos temas puede ser perjudicial para precisar ideas y las discusiones se pueden quedar en las generalidades. Se sugieren interrogantes puntuales como por ejemplo:

- ¿Por qué hablamos de mujeres en plural?
- ¿Por qué hablamos de derechos humanos y derechos de las mujeres?
- ¿Qué es lo político de la PPMYEG?
- ¿Cuáles son las estrategias de la PPMYEG?

En esta parte del taller se puede hacer uso de recursos didácticos para reflexionar sobre el tema: canciones, películas, refranes, análisis de noticias, rompecabezas, entre otras ayudas, pueden ser un buen recurso. Recuerde que seleccionar la técnica más adecuada solo depende de tener claros el tema y el objetivo que se quiere lograr. En este caso, las preguntas deben estar recogidas en el recurso; a manera de ejemplo, se cita uno:

- Canción “Mujer florero” (Ella baila sola), en <http://youtube/5cyaClF6W3Y>. Reflexión: ¿Qué estereotipos de género identifican en la canción? ¿Cuáles situaciones han cambiado y cuáles aún persisten?

Aunque la reflexión sea individual, se debe propiciar el espacio para el intercambio de ideas y motivar la reflexión colectiva. La técnica de lluvia de ideas puede promover las reflexiones y los aportes.

Para las deliberaciones grupales, es importante recalcar en la forma de aprender haciendo; se sugiere incorporar ejercicios manuales, elaboraciones conjuntas y actividades de movimiento para la fácil recordación.

Conceptos, datos y cifras

Las reflexiones, las construcciones y las conclusiones, resultados del momento anterior, deben aterrizar a una realidad concreta. En este momento se deben introducir los conceptos sobre el tema abordado y, de ser posible, sustentarlo con cifras de actualidad o datos que motiven la reflexión.

Es importante que las facilitadoras y los facilitadores se encuentren enterados de los desarrollos teóricos, históricos y políticos más recientes sobre el tema trabajado. No se trata de saber todo o tener respuesta para

todo, pero sí tener la información suficiente para analizarlo desde diferentes puntos de vista y no quedarse con ideas parciales.

En esta parte del taller cuídese de no caer en posiciones personales o en conferencias magistrales que agoten al auditorio. Es fundamental involucrar a las personas participantes para que construyan sus propias ideas críticas y realicen relacionamientos con las reflexiones realizadas en la etapa anterior. Puede hacer uso de recursos como presentaciones dinámicas, análisis de noticias, imágenes, construcción de documentos o discursos, entre otras alternativas.

Aplicabilidad

Este momento es clave para articular las reflexiones conceptuales con ejercicios prácticos o de la realidad inmediata. También, es el espacio propicio del taller para construir propuestas de acción concreta que motiven transformaciones y cambios de actitud. Recuerde que los públicos son variados y, por ende, su utilidad también. Las demandas de las mujeres y sus diversidades no son iguales entre sí.

Aunque los talleres deben ser lúdicos y acudir a herramientas didácticas, los espacios de reflexión y concreción de ideas son fundamentales.

Para esta parte del taller, la intención es contar con un producto concreto que facilite al auditorio relacionar lo aprendido con su mundo, sus vivencias, sus comportamientos, ideas y su realidad. A manera de ejemplo: dirija los recursos a construir un discurso, planear un plantón, construir un plan de acción, un proyecto innovador o una acción concreta y realizable, entre otros.

Evaluación

Se sugiere ser creativos y creativas a la hora de evaluar. Este momento es igual de importante a los demás; no le reste importancia ni lo pase por alto. Este espacio le permite contar con insumos para ajustar técnicas, temas, recursos y tiempos. Cada evaluación le permite mejorar en su labor.

Entre los elementos mínimos que se deben evaluar están:

- Logro del objetivo
- Recursos utilizados
- Papel de facilitadoras y facilitadores
- Rol de quien modera y otros roles
- Participación y aportes del auditorio
- Espacio y logística del taller
- Uso de técnicas
- Aplicabilidad del taller.

El auditorio calificará para conocer su percepción y hacer mediciones, pero es importante indagar las razones que tienen y las propuestas que las y los participantes pueden hacer (ver en la página siguiente un modelo de ficha de evaluación).

6. Recomendaciones a facilitadoras y facilitadores

Como su nombre lo indica, el papel de ellas y ellos está encaminado a facilitar los procesos de reflexión y enseñanza-aprendizaje. Este papel entra a cumplirse desde la planeación del taller hasta la sistematización del mismo.

Modelo de ficha de evaluación

Valoración	Tópico	Puntaje
Muy bueno 		
Bueno 		
Regular 		
Malo 		

A continuación se presentan algunas sugerencias para tener en cuenta a la hora de desarrollar talleres, con el ánimo de fortalecer sus capacidades y habilidades en la realización de los mismos.

Para empezar, tenga presente que el protagonismo de un taller recae en sus participantes; son ellas y

ellos quienes poseen los saberes y las experiencias y a quienes queremos motivar para el cambio y para la aprehensión de nuevos conocimientos.

Sin embargo, la habilidad de las facilitadoras y los facilitadores debe estar canalizada hacia las potencialidades del auditorio; los silencios prolongados o dejar que la palabra se quede en una sola persona pueden hacer que el taller fracase. Es normal que las personas quieran contar sus experiencias, incluso a través de anécdotas, para explicar la idea que desean transmitir. La tarea de las personas facilitadoras es valorar estos saberes, promover la participación e involucrar a las y los participantes.

Es positivo visibilizar la diversidad del auditorio, para reconocer que las diferencias enriquecen las relaciones humanas, pero también para mostrar que las discriminaciones en razón del género se expresan de manera particular según el escenario socioeconómico, cultural, territorial e identitario en el que emerjan, que dan lugar a las discriminaciones étnico-raciales, por orientaciones sexuales, por condición de discapacidad y las generacionales, entre otras.

El programa Cercapaz (Fundación Swisspeace y ODCP Consult, 2010) define una serie de habilidades que debe tener o desarrollar la persona facilitadora, de las cuales se mencionan algunas a continuación y se incluyen otras, aunque pueden existir más:

- Tener un buen tono de voz.
- Promover la participación de todas y todos.
- Realizar preguntas claras y concretas para motivar la discusión y los aportes.

- Fomentar la reflexión y la profundización de las opiniones, así como la interacción del auditorio.
- Observar y leer las actitudes de las y los participantes para canalizarlas a favor de la sesión.
- Poseer capacidad para identificar las necesidades del grupo.
- Tener capacidad para dirigir las intervenciones hacia el tema y el objetivo del taller.
- Tener facilidad para sintetizar y dar relevancia a las opiniones de las y los participantes.
- Reconocer que el auditorio no es homogéneo sino diverso y tiene historias de vida particular, pero con la misma capacidad de aportar y construir colectivamente.
- Saber administrar el tiempo y los recursos.
- Ser flexible y adaptarse a los cambios. Aunque se planea la sesión, las dinámicas del grupo pueden llevar a replantear estrategias, actividades y momentos del taller.
- Tener la capacidad de diseñar, aplicar y adaptar técnicas sencillas, prácticas y relevantes para el tema trabajado.

- Ser negociadora y mantener un clima de respeto.
- Ser recursiva ante las eventualidades.
- Respetar el auditorio y motivarlo a valorar la diversidad étnica y cultural, sus diferencias de pensamiento, orientación sexual e identidad y sus condiciones de vida.

Solo en casos excepcionales o de ser necesario, las personas facilitadoras pueden dar sus opiniones personales o aportar sus experiencias. No tienen que ser expertas en el tema, pero sí estar actualizadas y tener un acercamiento importante al mismo.

Enseguida, y también en el desarrollo de los siguientes módulos, encontrará ejemplos de talleres que pueden ser útiles en temas específicos. Recuerde que son solo sugerencias y que los talleres son espacios creativos en los que pueden usarse recursos como los que se muestran a continuación.

Conviene utilizar la caja de herramientas, para que facilitadores y facilitadoras hagan de los talleres eventos amenos. Para ello, pueden consultar la información del CD que acompaña este manual.

7. Multiplicando saberes

Propuesta de jornada de sensibilización

Primer momento: Introducción

La telaraña

¿Qué se quiere lograr?

- Indagar sobre las expectativas de las y los participantes acerca del taller.
- Presentar e integrar a las y los participantes.

¿Qué se va a necesitar?

- Más de 15 metros de lana gruesa.



Tiempo:
15-20
minutos

Instrucciones

- Pídale al grupo que forme un círculo. La primera persona participante tomará la punta de la bola de lana y dirá su nombre y qué espera del taller.
- La persona tomará la bola de lana y la lanzará a cualquier otra de las participantes.
- Se continúa el ejercicio hasta que todas y todos hayan mencionado su nombre.
- La última persona devolverá la bola de lana mencionando cómo aportará al taller.
- Muy posiblemente sea insostenible regresar la bola de lana sin que se forme una nueva telaraña.
- Reflexión: ¿Qué significado tiene la telaraña? ¿Qué pasa si alguna persona suelta la punta de la lana? ¿El taller cumple con las expectativas del grupo? ¿Cuál es el aporte que quieren dar las y los participantes?

Segundo momento: Sensibilización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reflexionar sobre la manera como se expresan los derechos de las mujeres diversas en su vida cotidiana, incluidos en la política pública de mujeres y equidad de género.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Papel y lápices. - Casos impresos o en audio. Otros ejemplos en: http://www.cercapaz.org/novedades.shtml?s=r-xx-1-8x=1953 <p>Tiempo: Una hora</p>
--	--

Instrucciones

- Divida el grupo en subgrupos de cuatro a cinco personas.
- Entregue a cada grupo un caso diferente de la vida real, como ejemplo.
- Si las habilidades para la lectoescritura del grupo no son fuertes, prevea tener una persona narradora en cada grupo o grabarlos en audio previamente para ser escuchados.

Caso 1.

“Qué bueno sería tener un lote de yuca trabajado por mujeres”. La idea se expone y a los agricultores les parece bien. Se programa la reunión a la que acuden seis mujeres acompañadas por sus esposos, aunque ellos no fueron convocados. “La idea es buenísima”, dice doña Patricia, quien ya ha tenido pequeños cultivos. “Aprenderíamos de otros cultivos porque solo he tenido

huertas caseras”, añade Susana, una de las más jóvenes del grupo.

Y así sube el entusiasmo; se empieza a hablar del lote que se sembraría, cómo se repartirían los gastos y la yuca cuando la colecten... Pero una voz interrumpe este despliegue de sueños: “Mi esposa no puede vincularse porque ella es la encargada de llevar y traer a los niños de la escuela y de tener listo el oficio de la casa”.

El silencio es general, solamente se escuchan algunos pocos balbuceos que intentan explicar que solo se trabajaría un día cada semana y otra persona de la casa podría encargarse de los niños y las niñas, por ese día. Las voces de otros hombres se unen a la negativa y ya no hay discusión posible. El ánimo decae: “Seguramente en otra ocasión...” Y van saliendo rápidamente hasta que el salón de la escuela queda solo. El lote de yuca soñado se convierte en otra frustración para las mujeres.

Caso 2.

Gabriela ha vivido desde su niñez el deterioro paulatino de su sistema muscular; ahora que tiene 30 años está a punto de depender de una silla de ruedas para moverse. Conoció a Manuel hace tres años, con quien ha planeado casarse y establecer una familia. Fue al ginecólogo para el control de su salud reproductiva y él le recomendó que se esterilizara. Gabriela insiste en tener un bebé, pero el doctor plantea que ella tiene un riesgo entre el 25 y el 75% de transmitir la condición de su sistema muscular al bebé y ratifica que Gabriela se esterilice. Ella no sabe qué hacer.

Caso 3.

Gloria se preocupó mucho cuando su prima Laura no salió de la oficina a la hora del almuerzo, así que fue a

buscarla y la encontró llorando. La abrazó muy fuerte y, finalmente, se enteró de que estaba así por culpa del jefe de la fábrica. La empujó contra la pared, la insultó y posteriormente tocó sus senos y sus genitales. Laura tiene miedo, pues amenazó con despedirla si ella contaba algo de lo que pasó.

Preguntas orientadoras para la reflexión en grupos:

- ¿Qué derechos de las mujeres conoce?, ¿qué derechos están siendo vulnerados?, ¿cómo se expresa ese derecho para las mujeres?, ¿qué necesitan las mujeres para ejercer sus derechos?
- En plenaria se socializan las reflexiones grupales y se llega a conclusiones preliminares.

Tercer momento: Conceptos, datos y cifras

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reconocer los derechos de las mujeres en sus diversidades incluidos por la política pública de mujeres y equidad de género.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tarjetas. - Marcadores. - papel periódico. <p>Tiempo: 20-30 minutos</p>
---	--

Instrucciones

- En una lluvia de ideas, se construye una definición de derechos de las mujeres que sea compartida por el grupo y se refuerza con las elaboraciones del Decreto 166 de 2010. Se exponen los ocho derechos.
- Se prepara una exposición con los datos más recientes de la ciudad que muestren las inequidades, las desigualdades y las discriminaciones que viven las mujeres en cada uno de los ocho derechos para ampliar las reflexiones en el tema.

Cuarto momento: Aplicabilidad

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Construir un ejercicio práctico que facilite la exigibilidad de derechos por parte de las mujeres.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Papel blanco. - Marcadores. - Lápices.
<p> Tiempo: 40 minutos</p>	

Instrucciones

- Divida el auditorio en subgrupos; cada uno representará un actor diferente en un escenario común (Comité Local de Mujeres y Equidad de Género, Consejo Distrital de Gobierno y Concejo de Bogotá, en reunión con candidatos o candidatas presidenciales, por ejemplo).
 - Pida al grupo que elija un derecho de las mujeres contemplado por la PPMYEG.
 - Cada grupo deberá elaborar un discurso con una idea fuerza y una propuesta de acción concreta que permita el goce de un derecho de las mujeres, para exponer según la instancia que le correspondió.
 - El grupo deberá elegir una persona que represente al colectivo y tendrá solo cinco minutos para exponer y defender su propuesta.
 - Al final, el grupo elegirá la agenda que considere es más viable y que podría en la vida real posicionar en diferentes espacios de participación.
- Una vez terminada la jornada de sensibilización, realice la evaluación y sistematice los resultados.

Referencias bibliográficas

Agencia española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - Aecid (2013). Caja de herramientas para la equidad de género de la cooperación española en Colombia. En <http://www.aecid.org.co/>

Arregui, María Victoria (2004). Manual de capacitación en equidad de género. Secretaría de Estado de la Mujer, República Dominicana. En <http://www.americalatinagenera.org/>

Ávila, Manuel (1999). El análisis crítico del discurso (traducción de Teun Van Dijk). Barcelona: Anthropos. En línea en <http://www.discursos.org/oldarticles/El%20an%20E1lisis%20cr%20del%20discurso.pdf>

Casa de la Mujer del Magdalena Centro, Cercapaz y GIZ (2011). Herramientas conceptuales y metodológicas para realizar talleres de sensibilización y capacitación a mujeres. Derechos, violencias y construcción de paz desde las mujeres del Magdalena Centro. En <http://www.cercapaz.org/novedades.shtml?s=r-xx-1-&x=1953>

Castro Pereira, Manuel (1990). La conformación de un modelo de desarrollo curricular con base en los principios de la ciencia andragógica. Ponencia. Caracas, Venezuela.

Centro de la Mujer Peruana (2007). Manual de formación política y gestión local con equidad de género. Lima: Escuela Mayor de Gestión Municipal, con cooperación del Ayuntamiento de Madrid.

Corporación de Investigación y Acción Social y Económica - Ciase (2011). Escuela política y social de género para las mujeres de Ciudad Bolívar. Material pedagógico. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá. En http://issuu.com/ciase/docs/escuela_pol_tica_y_social_de_g_nero_ok?e=1457268/3780296 (<http://www.ciase.org/>).

Deleuze, Guille (1987). ¿Qué es el acto de creación? Conferencia en la cátedra de los martes en la Escuela Superior de Oficios de Imagen y Sonido Femis (traducción de Prezioso Bettina, 2003). Francia. En <http://www.proyectotrama.org/oo/trama/SaladeLectura/BIBLIOTECA/elacto.htm> (video en <http://youtube.com/GYGbL5tyi-E>).

Diop, Maleye (1997) Desarrollo de la capacidad. Programa de alianzas público privadas para el medio ambiente urbano. Suráfrica. En http://pppue.undp.2margraf.com/es/21_3.htm

Fundación Swisspeace y ODCP Consult (2010). Desarrollo y fortalecimiento de capacidades. Gestión efectiva para transformar conflictos y construir paz. Manual de conceptos y herramientas. Colombia: Cercapaz - GIZ. En http://www.descentralizadrogas.gov.co/portals/o/pdf/r14_pdf.pdf

Hospital Vista Hermosa (2011). Avance de análisis de situación en salud de Ciudad Bolívar (en cita a Eduardo Weiss, 2001). Bogotá: Equipo de Análisis de Situación en Salud, ASIS.

Instituto Nacional de Mujeres (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Volumen 1. La sensibilización en género. México. En <http://basica.sep.gob.mx/dgei/pdf/acticultu/GUIAMETODOLOGICA1.pdf>

Ruta, Catie, Propemce y GIZ (2013). Manual digital: cadenas de valor con enfoque de género. Cadenas de valor y su cooperación con el sector privado. Página web. Caja de herramientas. En <http://www.ruta.org/> (consulta realizada en febrero de 2014).

Universidad Núr (1997). Guía del capacitador para el aprendizaje y acción participativa. Santa Cruz, Bolivia: Dirección de Programas de Investigación y Desarrollo, Instituto Internacional para el Medio Ambiente y el Desarrollo de Londres - IIED.

Módulo 2.

Conceptos básicos e introducción a la política pública de mujeres y equidad de género

Índice

Introducción	29
1. El enfoque de género	29
1.1 Multiplicando saberes	32
2. El enfoque de derechos de las mujeres	35
2.1 Multiplicando saberes	36
3. Las mujeres en sus diversidades: acciones afirmativas	40
3.1 Multiplicando saberes	41
Referencias bibliográficas	44

Introducción

El módulo 2 del Manual para la sensibilización de servidoras, servidores y ciudadanía en la política pública de mujeres y equidad de género (PPMYEG), “Conceptos básicos e introducción a la política pública de mujeres y equidad de género”, busca mediante un panorama general explicar las razones por las cuales se hace necesario hablar de derechos de las mujeres, el enfoque de género, las acciones afirmativas y el enfoque diferencial, en el marco de la PPMYEG.

El módulo que se presenta a continuación recoge los conceptos básicos que sirvan de instrumento de apoyo a servidoras, servidores y ciudadanía en el uso de herramientas pedagógicas para la apropiación de los elementos conceptuales y también de los operativos de la PPMYEG. Asimismo, los aportes que se realizan son construcciones generales que pretenden dar inicio a las discusiones y persigue la construcción colectiva de nuevas apuestas políticas y de acción social en el ejercicio y la aplicabilidad de la PPMYEG.

Las aproximaciones que se realizan hacen parte de las construcciones, las reflexiones y los aprendizajes alcanzados a través del pilotaje de implementación del plan de formación a servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer durante el año 2013, en el que participaron las diferentes dependencias de la entidad y a las que se les agradece por sus aportes, críticas y disertaciones.

1. El enfoque de género

Cuando se habla de enfoque, se hace referencia a una forma particular de aproximarse, comprender o intervenir en una situación o problema. Para entender mejor el cuerpo conceptual que determina este enfoque, es importante iniciar con una aproximación a la noción de género. Son múltiples las conceptualizaciones que se han realizado del tema, por lo que en el presente documento no se pretende agotar las discusiones en torno al mismo.

En el marco de la PPMYEG, el género se ha tomado como categoría de análisis que hace referencia al significado social de la diferencia biológica entre los sexos; es decir, es el estudio de la relación dialéctica entre lo biológico, lo psíquico, lo social y lo cultural¹, que define el conjunto de maneras aceptadas históricamente de ser mujer u hombre en cada época, en cada sociedad y en cada cultura, cuyo proceso de diferenciación se traduce en inequidades institucionalizadas entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y en el control sobre ellos (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2006, pp. 21-23).

Autoras como Lagarde (1996) plantean que el género como categoría de análisis implica:

¹ El sexo incluye lo genético, hormonal y gonádico, lo psíquico (los procesos y las estructuras conscientes e inconscientes que estructuran intelectual y afectivamente a los sujetos), lo social (la organización de la vida colectiva, las instituciones y las relaciones entre los individuos y los grupos), así como lo cultural (las concepciones, los valores, las normas, los mitos, los ritos, las tradiciones). Para ampliar sobre la construcción de la categoría sexo, se puede consultar Casa de la Mujer del Magdalena Centro, Cercapaz y GIZ (2011, p. 12).

- Las actividades y las creaciones del sujeto, el hacer del sujeto en el mundo.
- La intelectualidad y la afectividad, los lenguajes, las concepciones, los valores, el imaginario y las fantasías, el deseo del sujeto y la subjetividad del sujeto.
- La identidad del sujeto o autoidentidad en tanto ser de género, que es la percepción de sí, de su corporalidad, de sus acciones, sentido del Yo, sentido de pertenencia, de semejanza, de diferencia, de unicidad, estado de la existencia en el mundo.
- Los bienes del sujeto, que son los materiales y simbólicos, los recursos vitales, el espacio y el lugar en el mundo.
- El poder del sujeto (capacidad para vivir, relación con otros, posición jerárquica - prestigio y estatus), su condición política, el estado de sus relaciones de poder, sus oportunidades.
- El sentido de la vida y los límites del sujeto.

El objeto de interés en materia de género no son la mujer o el hombre, por sí mismos, sino las complejas relaciones sociales entre ellos y ellas, así como los conflictos cotidianos que se les presentan; de esta manera, se pueden reconocer las oportunidades, los recursos y las capacidades de acción con que cuentan mujeres y hombres en un tiempo y un territorio social determinados, lo que explica, además, la diversidad humana, sus relaciones y sus contradicciones.

Como categoría de análisis, el género es siempre relacional y enfatiza en las relaciones de poder entre los géneros; considera que estas relaciones se construyen en la interacción social y de manera histórica, por lo tanto son dinámicas. Asimismo, está articulada con otras

variables que estructuran nuestra identidad, como nivel socioeconómico, raza, etnia, religión, edad y orientación sexual.

La concepción que del género tiene cada sociedad hace que mujeres y hombres se posicionen en el mundo en lugares diferentes, con historias diferentes, que facilitan o dificultan determinadas acciones y valoraciones de las capacidades, los derechos y los deberes, “al tiempo que asignan espacios dentro de la sociedad: el espacio público productivo es para los hombres y el espacio privado-doméstico no productivo [reproductivo] es de las mujeres” (Lamas, M., 2006). Esta división concreta de la vida cotidiana se estructura sobre las normas de género provocando una valoración jerárquica y no igualitaria de los espacios y sus destinatarios (Lagarde, M., 1996, p. 26).

Al abordar la realidad desde una perspectiva de género, se configuran las necesidades sociales de mujeres y hombres, se reconocen los roles que desempeñan en la sociedad, su situación y condición² de género y se hacen visibles las expresiones diferenciales de oportunidades en el acceso y el control sobre los recursos. También, al tiempo, se identifican y analizan de manera diferenciada todas aquellas causas que comprometen,

² Según Melba Arias (1996, pp. 29-31), la condición de las personas hace referencia al estado material y cultural dentro de la sociedad (en el hogar y fuera de él), a la carga laboral, a la participación comunitaria y política, a la preparación (nivel educativo) y articulación con el mercado laboral. Asimismo, define la posición como la ubicación política y su vinculación al desarrollo, la consideración en las normas jurídicas, el manejo del poder y el establecimiento de las relaciones en los ámbitos privado y público.

obstaculizan o provocan la pérdida de la autonomía y de las potencialidades para el desarrollo de las personas y que son evidencia de las debilidades sociales para garantizar el ejercicio de los derechos.

En consideración de los anteriores planteamientos, se podría afirmar que el enfoque de género “contempla a las personas como sujetos sociales, históricos y genéricos involucrados de manera protagónica en los procesos de construcción del conocimiento, de desarrollo de la cultura y de continuación de la vida social” (Lagarde, M., 1996, p. 16).

En otras palabras, el enfoque de género viabiliza la contabilización de los recursos y la capacidad de acción tanto de mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida, concibiéndolos como agentes de su propio desarrollo, lo que se convierte en punto de partida o de apoyo y consolidación para el acercamiento ético a las propuestas políticas de transformación de la realidad.

Son múltiples las experiencias que en la última década se han desarrollado en países latinoamericanos para integrar el enfoque de género a las políticas públicas. En la experiencia sistematizada por el Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C., de México (2004), se resalta cómo en el marco de las políticas el enfoque permite:

- Problematizar las relaciones sociales y analizar las razones y los supuestos de la exclusión de las mujeres o de los hombres, de ciertas actividades y funciones sociales.

- Estudiar las formas de incorporación de las mujeres en el mercado, la política y la familia y desentrañar los procesos de diferenciación sexual, tanto en el espacio público como en el privado.
- Analizar cómo se han venido construyendo las instituciones que norman y reproducen las relaciones de género en ámbitos clave de las sociedades: la familia, el matrimonio, la maternidad y la paternidad, la ciudadanía, el trabajo remunerado y la propiedad.
- Considerar que hay un sistema de género formado por el conjunto de relaciones y funciones sociales sexualizadas, pautadas por valores, racionalidades, reglas, normas, juicios y simbolizaciones, que definen social e históricamente las relaciones entre mujeres y hombres.
- Develar la supuesta neutralidad e incontestabilidad del universalismo masculino, que ha colocado al hombre (trabajador y ciudadano) como medida e imagen de todos los derechos y analizar los discursos que legitiman las jerarquías, las diferencias y las desigualdades entre los sexos.

Por último, para avanzar en el reconocimiento, la restitución y la garantía de los derechos humanos de las mujeres en la política pública de mujeres y equidad de género del Distrito, el enfoque de género se articuló al enfoque de derechos para la implementación de las estrategias que contribuyan a alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

1.1 Multiplicando saberes

Propuesta de jornada de sensibilización

Primer momento: Introducción

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Presentar la agenda de la jornada y las y los participantes.</p>	<p>Tiempo: 15 minutos</p> 
<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Seleccionar una dinámica de presentación.</p>	

Instrucciones

- Presente la agenda.
- Realice una dinámica de presentación, para lo cual puede apoyarse en la caja de herramientas. Puede consultar:

<http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado7.pdf>
<http://centros4.pntic.mec.es/ies.ramiro.ii/mediacion/juegos/presentacion.pdf>

Segundo momento: Sensibilización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Introducir la noción de género como construcción social a partir del análisis de una canción.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Canción, grabadora, parlantes, letra impresa de la canción, video ("Mujer florero" de Ella baila sola, en http://youtu.be/5cyaClF6W3Y)</p>
	<p>Tiempo: 45 minutos</p> 

Instrucciones

- Haga una presentación de la canción, informe cuál es su género, grupo artístico que la interpreta y el año en la que empezó a circular.
- Se escucha por primera vez la canción.
- Promueva un intercambio de opiniones sobre cuál es el mensaje de la canción y qué opinión tiene el grupo sobre ella.
- Distribuya entre las personas la letra de la canción y hágala escuchar nuevamente (apóyese en el video).
- Solicite que cada participante elija una palabra o frase sobre la canción y explique las razones de su elección.
- En plenaria, inicie el debate sobre el mensaje central de la canción, ¿qué estereotipos de género identifican en la canción?, ¿cuáles situaciones han cambiado y cuáles aún persisten?

Tercer momento: Conceptualización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Profundizar en las bases conceptuales del enfoque de género.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Refranes o imágenes que muestren los roles y estereotipos de género.</p>
	<p>Tiempo: 45 minutos</p> 

Instrucciones

- Mediante una lluvia de ideas o utilizando otros recursos (refranes, imágenes), realice una reflexión en torno a los roles y los estereotipos de género.
- Retome las reflexiones del segundo momento e introduzca otras preguntas orientadoras como ¿qué es el enfoque de género?, ¿para qué sirve el enfoque de género?
- En grupo, aclare el concepto y establezca la relación con la PPMYEG.

Cuarto momento: Aplicabilidad

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Elaborar una propuesta de acción en el entorno cotidiano a favor de la equidad de género y la inclusión social.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Papel y lápices.</p> <div style="text-align: right;">  <p>Tiempo: 45 minutos</p> </div>
---	--

Instrucciones

- Arme subgrupos de tres a cuatro personas y solicite a cada uno que elabore una campaña publicitaria (radio o televisión) con la que se busque la equidad de género.
- En plenaria cada subgrupo socializa su propuesta.
- La plenaria evalúa cuál es la propuesta más llamativa y qué recursos se necesitarían para hacer que pudiera ser llevada a los medios masivos de comunicación.

Quinto momento: Evaluación

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reconocer fortalezas y aspectos a mejorar en otras jornadas de sensibilización.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Cartel de evaluación y apoyarse en el módulo 1 del presente manual.</p> <div style="text-align: right;">  <p>Tiempo: 20 minutos</p> </div>
---	--

2. El enfoque de derechos de las mujeres

De acuerdo con el informe de desarrollo humano Derechos humanos y desarrollo humano del PNUD (2000), “los derechos humanos y el desarrollo humano comparten una visión y un propósito común: garantizar la libertad, el bienestar y la dignidad de cada ser humano”. A finales de la pasada década de los noventa surge el enfoque de derechos como uno de los cambios en la forma de concebir el desarrollo, ya que reconoce la relevancia de “integrar en las prácticas del desarrollo, los principios éticos y legales inherentes a los derechos humanos” (PNUD, 2000) y, además, que toda persona es titular de derechos que le son inherentes y que el Estado es el garante de esos derechos.

Al respecto, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, en sesión del 25 de junio de 1993, con representación de 171 Estados, aprobó la declaración de Viena, en la que se establece que “la comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso”.

Sin embargo, sin desconocer los avances obtenidos a partir de la segunda mitad del siglo XX con la Declaración Universal de los Derechos Humanos para el reconocimiento de necesidades, experiencias y aspiraciones particulares de grupos sociales, así como los logros para responder a las persistentes demandas de las mujeres y de las organizaciones que representan sus intereses y necesidades, las cifras muestran la persistencia de brechas³ entre las mujeres y los hombres

en materia de acceso a los recursos, los bienes, los servicios y los espacios de decisión. Estas brechas están estrechamente ligadas a las condiciones socioeconómicas, la pertenencia étnica, la procedencia territorial, la edad, la discapacidad física o mental, la situación de desplazamiento y las opciones sexuales o religiosas (Barreto, J. et ál. 2004).

En consecuencia, los diferentes movimientos de mujeres y feministas han hecho énfasis en la necesidad de visibilizar que, a pesar de la universalidad de los derechos humanos, no son ejercidos de la misma forma por mujeres y hombres, al tiempo que se profundiza en las causas que obstaculizan el goce de los derechos por parte de las mujeres. En este orden de ideas, el enfoque de derechos debe plantear como parte de sus objetivos:

[Evaluar] el grado de cumplimiento y aplicación de los distintos instrumentos para la igualdad de género y el avance de las mujeres ... [que incluye el análisis de] causalidad (identificación de derechos no realizados o violados), obligación (identifica titulares de derechos y de deberes) y capacidad (identifica brechas de capacidad de titulares de derechos y titulares de obligaciones) (PNUD y América Latina Genera, sf).

En síntesis, para dar respuesta a por qué hablar de derechos humanos de las mujeres, se podría decir que:

³ Para ampliar la información sobre la situación de las mujeres en el Distrito, se puede consultar la información del Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género (OMEG), en <http://www.sdmuje.gov.co/index.php/nuestra-entidad/secretaria-de-mujer-en-linea/2-uncategorised/9-observatorio-distrital-de-mujeres-y-equidad-de-genero>

Si bien las mujeres tienen todos los derechos reconocidos en el Derecho internacional de los derechos humanos, estos por sí solos eran insuficientes para dar una respuesta adecuada a la diversidad, especificidad y complejidad de la problemática de la mujer. Para construir una sociedad realmente igualitaria era indispensable, entonces, adoptar unos instrumentos especiales para las mujeres que consideraran su vulnerabilidad, tanto en las esferas públicas como privadas, que reconocieran sus necesidades particulares y que garantizaran eficazmente la eliminación de las inequidades históricas y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el único hecho de ser mujer (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2002, p. 11).

En Bogotá, la política pública de mujeres y equidad de género está orientada por el enfoque de derechos de las mujeres y de género y el goce efectivo de esos derechos. El Decreto 166 de 2010 señala que “Los derechos humanos de las mujeres son universales, indivisibles e interdependientes. Estos se hacen efectivos mediante la igualdad real entre mujeres y hombres” (artículo 4).

En este orden de ideas, en el marco de acción de la PPMYEG, los planes, los programas y los proyectos desarrollados buscarán el reconocimiento, la garantía y la restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y las oportunidades de las mujeres.

2.1 Multiplicando saberes

Propuesta de jornada de sensibilización

Primer momento: Introducción

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Presentar la agenda de la jornada y las y los participantes.</p>	<p>Tiempo: 15 minutos</p> 
<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Seleccionar una dinámica de presentación.</p>	

Instrucciones

- Presente la agenda, luego pida a cada participante que exponga su nombre y un derecho que reconozca como derecho de las mujeres.
- Utilice otra dinámica o juego de presentación según la necesidad. Puede consultar:

<http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado7.pdf>
<http://centros4.pntic.mec.es/ies.ramiro.ii/mediacion/juegos/presentacion.pdf>

Segundo momento: Sensibilización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reflexionar sobre las formas en las que los roles y los estereotipos de género y las prácticas culturales afectan el acceso y el goce de los derechos, especialmente a las mujeres.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Video Derechos de la mujer (duración, 6 minutos. En http://www.youtube.com/watch?v=j-259lya7mg Includido en la caja de herramientas, ver carpeta de videos.</p>
	
<p>Tiempo: Una hora</p>	

Instrucciones

- Projete el video en plenaria y, en lluvia de ideas, pida a las y los participantes que expongan sus sensaciones con respecto al mismo.
- En subgrupos de tres a cuatro personas, promueva la reflexión con interrogantes como ¿qué características tiene los derechos humanos?, ¿cuáles son las

diferencias que existen entre mujeres y hombres en cuanto a derechos?, ¿las mujeres y los hombres gozan de los mismos derechos?

- En plenaria, explorar sobre las respuestas de las y los participantes.

Tercer momento: Conceptualización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Profundizar en las bases conceptuales del enfoque de derechos de las mujeres.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Imágenes que muestren la manera como se violan los derechos de las mujeres.</p>
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Tiempo: 35 minutos</p> </div>	

Instrucciones

- En lluvia de ideas o utilizando otros recursos (imágenes), realice una reflexión en torno a los derechos de las mujeres.
- Retome las reflexiones del segundo momento e introduzca otras preguntas orientadoras como ¿por qué hablar de derechos de las mujeres?
- Aclarar la manera como se expresan los derechos de las mujeres en la PPMYEG.

Cuarto momento: Aplicabilidad

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Elaborar una propuesta de acción en el entorno cotidiano a favor de la equidad de género y la inclusión social.</p>	<p>Tiempo: 45 minutos</p> 
<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Papel y lápices.</p>	

Instrucciones

- Arme subgrupos de tres a cuatro personas y solicite a cada uno que escoja un derecho, dé ejemplos de cómo este derecho no se cumple. Cada subgrupo deberá hacer una propuesta para que el derecho se cumpla y que pueda realizarse en su espacio inmediato (el barrio, la casa, la oficina).
- En plenaria, cada subgrupo socializa su propuesta.
- La plenaria evalúa cuál es la propuesta más llamativa y qué recursos se necesitarían para hacerla efectiva.

Quinto momento: Evaluación

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reconocer fortalezas y aspectos a mejorar en otras jornadas de sensibilización.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Cartel de evaluación y apoyarse en el módulo 1 del presente manual.</p>
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Tiempo: 20 minutos</p> </div>	

3. Las mujeres en sus diversidades: acciones afirmativas

En el marco de las políticas de igualdad de oportunidades, se han planteado diferentes instrumentos, mecanismos y estrategias para promover la equidad de género; entre ellas encontramos las acciones afirmativas formuladas en los planes de igualdad de oportunidades.

La Corte Constitucional colombiana señala que las acciones afirmativas “designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación” (sentencia 371 de 2000).

En Bogotá, el Acuerdo 091 de 2003 adoptó el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género (Pioeg), definido como un instrumento que facilita el diseño de las políticas públicas, sobre el cual se amplía información en el módulo 3 del manual.

Como una acción afirmativa, el Plan de igualdad de oportunidades está orientado a reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres. Se han priorizado en el Pioeg el derecho a una vida libre de violencias, el derecho a la participación y la representación de las mujeres, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, el derecho a la salud plena, el derecho a la educación con equidad, el derecho a una cultura libre de sexismo y el derecho al hábitat y vivienda dignos.

Por su parte, la PPMYEG establece en sus lineamientos transversales: “Implementar acciones afirmativas orientadas a la reducción de la desigualdad y las inequidades de género, en concordancia con la normatividad vigente y con el alcance dado a este tipo de acciones por la jurisprudencia de la Corte Constitucional” (Decreto 166 de 2010, artículo 9, literal c).

Entre los avances realizados por la PPMYEG está el reconocimiento de que las acciones afirmativas deben contemplar las diversidades en las mujeres, en el entendido de que la discriminación, la desigualdad y la inequidad se pueden expresar indistintamente en las mujeres⁴.

En la Secretaría Distrital de la Mujer, el equipo de la Dirección de Enfoque Diferencial viene construyendo una definición y una apuesta para entender el enfoque diferencial. La noción que se incluye a continuación se encuentra en construcción y no constituye una exploración definitiva (versión 14 de marzo de 2014).

En el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, el enfoque diferencial es una herramienta de análisis y guía para la acción durante el ciclo de planeación de las políticas públicas, orientadas a las mujeres en sus diferencias y diversidades, a partir de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos, demandas y especificidades, cuyo propósito es el reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de sus derechos, teniendo en cuenta las discriminaciones, desigualdades e inequidades

⁴ Las categorías sobre las diferencias son tomadas del documento de la Organización de Naciones Unidas (ONU), Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general n° 20, 42° período de sesiones, Ginebra, 2 julio de 2009.

que viven las mujeres en razón a motivaciones expresas tales como la raza y color y el origen étnico, el sexo y la posición económica y social, al igual que las que se originan en condiciones sociales como la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la identidad de género, el estado de salud, el lugar de residencia o procedencia y la situación económica y social y otras situaciones sociales, considerando que entre las mujeres y entre géneros se intersectan diferentes categorías estructurales que exigen adopción de medidas especiales, como las acciones de inclusión, de igualdad de oportunidades y afirmativas o positivas, así como estrategias como transversalización que contribuyan a la igualdad de género y avanzar hacia la erradicación de las relaciones de poder basadas en la discriminación, segregación y marginación de las mujeres diversas.

Las deliberaciones continúan. Sin embargo, es importante resaltar que en los procesos de formación y sensibilización de la política pública no basta con cuantificar la población que participa de los talleres para decir que se está trabajando a partir del enfoque diferencial. La construcción de estrategias metodológicas debe incluir las necesidades, las expectativas y las experiencias de las mujeres indígenas, afrocolombianas, raizales, palenquera, gitanas, campesinas, con discapacidad, lesbianas, bisexuales, en las diferentes etapas de la vida (infancia, juventud, adultez y vejez) y ponerlas a dialogar con el resto de mujeres de la ciudad para hablar de un proceso formativo con la inclusión del enfoque diferencial.

3.1 Multiplicando saberes

Propuesta de jornada de sensibilización

Primer momento: Introducción

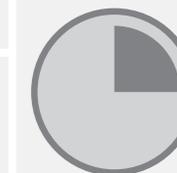
¿Qué se quiere lograr?

Presentar la agenda de la jornada y las y los participantes.

¿Qué se va a necesitar?

- Seleccionar una dinámica de presentación.

Tiempo:
15 minutos



Instrucciones

- Presente la agenda, luego pida a cada participante que exponga su nombre y una cualidad que considere la hace diferente de otra persona.
- Utilice otra dinámica o juego de presentación según la necesidad. Puede consultar:

<http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado7.pdf>

<http://centros4.pntic.mec.es/ies.ramiro.ii/mediacion/juegos/presentacion.pdf>

Segundo momento: Sensibilización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Papel, recortes, tijeras y pegantes. - Historias de mujeres.
<p>Reflexionar sobre el sentido que tienen las acciones afirmativas como estrategias o medidas de reconocimiento y redistribución que buscan la igualdad.</p>	 <p>Tiempo: Una hora</p>

Instrucciones

- Arme subgrupos de tres a cuatro personas y solicite a cada uno que elabore un cartel que muestre la vida de una mujer.
- Previamente, entregue imágenes, noticias e historias impresas de varias mujeres (cada mujer seleccionada pertenecerá a una de las expresiones de diversidad dada por etnia, edad, territorio, posición económica y social, orientación sexual, discapacidad).
- Fije los carteles e invite a que el grupo realice un recorrido por la exposición.
- En plenaria, introduzca la pregunta orientadora ¿por qué hablamos de mujeres en plural? En la discusión,

profundice en la diversidad de las mujeres y cómo las diferencias se han traducido en obstáculos para el ejercicio de su ciudadanía. Al respecto, aborde cómo la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital tiene entre los lineamientos transversales el siguiente: “Promover el reconocimiento de la diversidad de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, relacionada con generación, cultura, etnia, identidad campesina, ideología, religión, condición socioeconómica, territorio, orientación sexual y condiciones de discapacidad, en las políticas, planes, programas y proyectos del Distrito y las localidades” (Decreto 166 de 2010, artículo 9 literal f).

Tercer momento: Conceptualización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Propiciar el intercambio de opiniones mediante un conversatorio sobre las acciones afirmativas.</p>	<p>Tiempo: 35 minutos</p> 
<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Papel y lápices 	

Instrucciones

- Proponga un conversatorio para reflexionar acerca de interrogantes como: ¿a qué hacen referencia las acciones afirmativas?, ¿por qué existen?, ¿qué buscan?, ¿cuáles existen?, ¿cuál es la relación entre PPMYEG y las acciones afirmativas?, ¿cuáles son sus alcances y limitaciones?
- De ser posible, invite una persona experta en el tema de acciones afirmativas para dinamizar las discusiones.

Cuarto momento: Aplicabilidad

<p>¿Qué se quiere lograr?</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Papel y lápices.
<p>Elaborar una propuesta de acción en el entorno cotidiano a favor de la equidad de género y la inclusión social.</p>	 <p>Tiempo: 45 minutos</p>

Instrucciones

- Arme subgrupos de tres a cuatro personas y solicite a cada uno que formule una acción afirmativa indicando cómo realizarla, con cuáles recursos, actores y con qué temporalidad.
- En plenaria, cada subgrupo socializa su propuesta.
- El grupo en general evalúa cual es la propuesta más llamativa y qué recursos se necesitarían para hacerla efectiva.

Quinto momento: Evaluación

<p>¿Qué se quiere lograr?</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Cartel de evaluación y apoyarse en el módulo 1 del presente manual.</p>
<p>Reconocer fortalezas y aspectos a mejorar en otras jornadas de sensibilización.</p>	<p> Tiempo: 20 minutos</p>

Referencias bibliográficas

Agencia española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - Aecid (2013). Caja de herramientas para la equidad de género de la cooperación española en Colombia. En <http://www.aecid.org.co/>

Alcaldía Mayor de Bogotá (2006). Brújula conceptual. Proyecto de fortalecimiento de la capacidad institucional de los órganos de poder local para la puesta en marcha de la política pública de mujeres y equidad de género. Brújula para la inclusión. Fondo de Gobernabilidad de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional. Bogotá.

Arias Londoño Melba (1996). Derechos humanos de la mujer, del niño y del adolescente. Bogotá: Impresol Ltda.

Barreto, Juanita et ál. (2004). La política pública de mujer y géneros -PPMYG- de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2004-2008. Un proceso de construcción colectiva. Bogotá.

Casa de la Mujer del Magdalena Centro, Cercapaz y GIZ (2011). Herramientas conceptuales y metodológicas para realizar talleres de sensibilización y capacitación a mujeres. Derechos, violencias y construcción de paz desde las mujeres del Magdalena Centro. En <http://www.cercapaz.org/novedades.shtml?s=r-xx-1-8x=1953>

Faúndez, Alejandra y Weinstein, Marisa (2011). Instrumentos para incorporar perspectiva de género en la gestión pública. En: Guía para

incorporar enfoque de género en la gestión pública con población indígena (capítulo VI). México: ONU Mujeres - Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Lagarde, Marcela (1996). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. España: Ed. Horas y Horas.

Lamas, Martha (2006). Feminismo: Transmisiones y retransmisiones. México: Ed. Taurus.

Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C. (2004). Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad. México, D.F.

Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2002). Derechos de las mujeres. Bogotá.

PNUD (2000). Derechos humanos y desarrollo humano. En <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=i1&s=a&m=a&e=C&c=02008#.UvVFwWJ5PBU>

PNUD (2013). Derechos humanos. Enfoque de derechos. En http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=390&Itemid=190

PNUD y América Latina Genera (sf). Derechos humanos. Enfoque de derechos. En http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=390:derechos-humanos-enfoque-de-derechos-principal&catid=98:derechos-humanos&Itemid=190

Ruta, Catie, Propemce y GIZ (2013). Manual digital: Cadenas de valor con enfoque de género. Cadenas

de valor y su cooperación con el sector privado. Caja de herramientas. En <http://www.ruta.org/>

Secretaría Distrital de Educación e Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP (2013). Caja de herramientas didácticas. Prácticas docentes incluyentes, democráticas y equitativas. En http://www.imaginariousweb.com/sitios/idep_genero/ [Abril de 2014].

Secretaría Distrital de la Mujer (2014). Documento de trabajo elaborado por la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, Dirección de Enfoque Diferencial. Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2014). Diagnósticos locales de seguridad y convivencia para las mujeres (sin publicar). Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2014). Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género (OMEG). En <http://www.sdmujer.gov.co/index.php/nuestra-entidad/secretaria-de-mujer-en-linea/2-uncategorised/9-observatorio-distrital-de-mujeres-y-equidad-de-genero>

The background of the slide is a complex geometric pattern of overlapping triangles and polygons in various shades of red, from light pink to dark maroon. The pattern is symmetrical and creates a sense of depth and movement.

Módulo 3.

**La política pública de mujeres
y equidad de género**

Índice

Introducción	49
1. Logros normativos y jurídicos	49
2. ¿Por qué una política pública de mujeres y equidad de género?	53
2.1 Estrategias	55
3. Multiplicando saberes	66
Referencias bibliográficas	69

Introducción

El módulo 3 del Manual de sensibilización, La política pública de mujeres y equidad de género, ofrece un panorama sobre el instrumento de acción social, política e institucional que contribuye a reconocer, garantizar y restituir los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, tanto en sectores urbanos como rurales.

En el nivel distrital, la política pública de mujeres y equidad de género (PPMYEG), adoptada por Bogotá mediante el Decreto 166 de 2010, es un referente sin precedentes en el país y en ella se concreta el resultado de las luchas políticas ciudadanas de las organizaciones sociales y del movimiento social de mujeres con acción en la capital.

La mayor expresión de voluntad política a favor de los derechos de las mujeres es esta política pública integral que se implementa en las localidades de Bogotá y cuenta con bases sociales cuyas dinámicas organizativas favorecen su ejecución y seguimiento. En razón de ejercicios de exigibilidad e incidencia política histórica de las mujeres, la política se ha insertado en los planes de desarrollo de Bogotá y ha avanzado en la configuración de su institucionalidad, que propende por la cualificación de sus estrategias en las dimensiones políticas y técnicas. De esta manera, se constituye en una buena práctica reconocida en los niveles nacional e internacional.

En el módulo se aborda el objetivo de la PPMYEG, los principios, las estrategias y los mecanismos de implementación. Asimismo, se incluyen algunas propuestas para el ejercicio práctico, que se pueden afianzar al

considerar los contenidos de la caja de herramientas, que incluye material de apoyo y alternativas metodológicas que se pueden revisar y adaptar a las necesidades del público y las especificidades de la temática.

El presente módulo contó con las elaboraciones y los aportes de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas de la SDMujer, así como con las contribuciones y recomendaciones sobre referencias bibliográficas de la Dirección de Enfoque Diferencial de la misma entidad. Además, consulta las más recientes construcciones de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación y de la Subsecretaría de Desarrollo de Capacidades y Oportunidades, en lo que refiere a las estrategias de la PPMYEG. También, como en el módulo anterior, sus contenidos fueron piloteados a través del plan de formación, implementado durante el primer año de funcionamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer.

1. Logros normativos y jurídicos

Existe un amplio marco normativo internacional en materia de derechos humanos y, por tanto, de reconocimiento y garantía efectiva de los derechos para las mujeres. Estos avances legales han hecho que, alrededor del mundo, los Estados se vean obligados a adoptar medidas y mecanismos para erradicar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres y realizar acciones para promover la igualdad y el reconocimiento de su ciudadanía.

En el plano internacional

El Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por

su sigla en inglés), aprobada por la Organización de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por Colombia en la Ley 51 de 1981, obliga a establecer las condiciones necesarias en términos de políticas públicas para garantizar la erradicación de la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

La Cedaw establece responsabilidades puntuales para el Estado, entre ellas:

- Abolir leyes, reglamentos y prácticas que configuren discriminación contra las mujeres.
- Consagrar en la Constitución la igualdad entre mujeres y hombres.
- Definir indicadores para medir el avance de los sectores en estrategias de erradicación de la discriminación contra las mujeres.
- Crear mecanismos jurídicos para la protección de las mujeres.
- Implementar acciones afirmativas en el ámbito público y privado que brinden igualdad de oportunidades para las mujeres.

Otros instrumentos jurídicos internacionales creados como fundamento para la formulación de políticas públicas que garanticen la protección de las mujeres y el pleno ejercicio de sus derechos son:

- La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas y el Programa de Acción de la Conferencia Mundial

sobre Derechos Humanos (Viena, 1993); la Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas; el Convenio 100 de 1953 de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; la primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México, 1975) y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

También, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará, Brasil 1994) adoptó medidas normativas y judiciales de protección para las mujeres y fue ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

Estos instrumentos internacionales fueron retomados en el Decreto 166 de 2010, “por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.

En Colombia

La Constitución Política de Colombia de 1991 reconoce a la Nación como un Estado social de Derecho (artículo 1) y establece como fines del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en ella (artículo 2).

Frente a los derechos fundamentales, se parte del principio de que el derecho a la vida es inviolable (artículo 11) y establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por

razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (artículo 13).

Y se amplía en el capítulo 2, artículo 42, al señalar que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Estos elementos constitutivos de la legislación colombiana y respaldados por el marco normativo internacional han dado paso a leyes, decretos y sentencias, que abordan los derechos de las mujeres, entre los que se destacan¹:

- Ley 22 de 1981, por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 del 21 de diciembre de 1965 y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966.
- Ley 51 de 1981, que ratifica la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw).
- Ley 21 de 1991, por medio de la cual se aprueba el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76ª reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1989.
- Ley 82 de 1993, que expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la mujer cabeza de familia.

¹ Tomado de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de Género (septiembre de 2012), Lineamientos de política pública nacional de equidad de género para las mujeres. Marco normativo nacional e internacional. Presidencia de la República de Colombia, p. 11.

- Ley 248 de 1995, por la cual se ratifica la Convención Interamericana de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Ley 294 de 1996, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Decreto 1262 de 1997, por el cual se promulga el Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 29 de junio de 1951.
- Ley 575 de 2000, por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 581 de 2000, que reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisivos de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- Ley 679 de 2001, que adopta un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Decreto 652 de 2001 por el cual se reglamenta la Ley 294 de 1996, reformada parcialmente por la 575 de 2000.
- Ley 731 de 2002, por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002, por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario, a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 800 de 2003, que aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para Prevenir, Reprimir

y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de mujeres y niños.

- Ley 823 de 2003, que dicta normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006, que crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.
- Ley 1023 de 2006, por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 4444 de 2006, que reglamenta la prestación de unos servicios de salud sexual y reproductiva.
- Ley 1257 de 2008, por medio de la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia, discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal y de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, con sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 1413 de 2010, por la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición y la implementación de políticas públicas.
- Ley 1475 de 2011, que adopta reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
- Ley 1448 de 2011, que expide medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011, por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y

hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 4463 de 2011, por medio del cual se reglamenta la Ley 1257 de 2008 (Ministerio del Trabajo).
- Decreto 4796 de 2011, que reglamenta parcialmente los artículos 8, 9, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y dicta otras disposiciones (Ministerio de Salud y Protección Social).
- Decreto 4798 de 2011, mediante el que se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones (Ministerio de Educación Nacional).
- Decreto 4799 de 2011, por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008 (Ministerio de Justicia y del Derecho).
- Decreto 2733 de 2012, que reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 (Ministerio del Trabajo).
- Decreto 2734 de 2012, por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia (Ministerio de Salud y Protección Social).
- Decreto 1930 de 2013, por el cual se adopta la política pública nacional de equidad de género y se crea una comisión intersectorial para su implementación.

En el Distrito Capital

En primer lugar se destaca, por su mayúscula importancia, el Decreto 166 de 2010 que, como se ha mencionado, establece la política pública de mujeres y equidad de género en Bogotá. También se resalta el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género (Pioeg), instrumento para la operacionalización de la política y el

ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, adoptado mediante el Acuerdo 091 de 2003.

El aparato normativo internacional y nacional ha dado paso a una serie de avances legales en la ciudad, que se pueden resumir en las siguientes disposiciones:

- Acuerdo 301 de 2007, por medio del cual se establecen los Objetivos de Desarrollo del Milenio como criterios para la elaboración de políticas distritales.
- Decreto Distrital 256 de 2007, que crea la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual en la Secretaría Distrital de Planeación.
- Decreto Distrital 403 de 2007, por el cual se crea el Consejo Consultivo de Mujeres.
- Decreto Distrital 546 de 2007, que reglamenta las Comisiones Intersectoriales en el Distrito Capital y crea la mesa mujer y género como parte de la Comisión Intersectorial de Población.
- Decreto Distrital 627 de 2007, que reforma el Sistema distrital de cultura y establece el Sistema distrital de arte, cultura y patrimonio. Creó, entre otros, el Consejo Distrital de Cultura de Mujeres.
- Acuerdo 004 de 2008, mediante el cual se creó la Gerencia de Mujer y Géneros del IDPAC.
- Acuerdo 381 de 2009, que promueve el uso del lenguaje incluyente.
- Acuerdo 421 de 2009, que crea el Sistema distrital de protección integral a mujeres víctimas de violencia (Sofía).
- Decreto 166 de 2010, que adopta la política pública de mujeres y equidad de género (PPMYEG) en el Distrito Capital.
- Decreto 489 de 2012, por el cual se adopta el plan de desarrollo Bogotá Humana 2012-2015.

- Acuerdo 490 de 2012, que crea el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Resolución 746 de 2012, por medio de la cual se formula y adopta el Plan de transversalización de género (PTG) para la implementación del eje de desarrollo institucional de la política pública de mujeres y equidad de género.
- Acuerdo 526 de 2013, que crea los consejos locales de seguridad para las mujeres.
- Decreto 001 de 2013, que establece la estructura organizacional y las funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Decreto 171 de 2013, mediante el cual se estandarizan las definiciones y se unifica el plazo para la formulación o ajuste de los planes de acción de las políticas públicas poblacionales y los planes de acción integrales de acciones afirmativas de Bogotá, D.C.
- Decreto 428 de 2013, por el cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Distrital 627 de 2013, que reforma el Sistema distrital de cultura y crea el Consejo Distrital de Cultura de las Mujeres.

2. ¿Por qué una política pública de mujeres y equidad de género?

De acuerdo con autores como Roth (2006, p. 18), desde la perspectiva de los derechos,

...la libertad, la igualdad, la justicia y la dignidad son ideales que deben guiar la definición del contenido de lo público o del interés general ... [por tanto] Las políticas públicas constituyen las herramientas desarrolladas

por el Estado para favorecer y garantizar el cumplimiento y respeto a estos derechos considerados como bienes públicos fundamentales constitutivos de la sociedad democrática.

En Bogotá, en respuesta a las demandas, las necesidades y los intereses de las mujeres, así como a la persistencia de brechas de género en materia de acceso a los recursos, los bienes, los servicios y los espacios de decisión, desde 2004 se formuló colectivamente la política pública de mujeres y equidad de género para garantizar la superación de las desigualdades y reconocer y restituir los derechos de las mujeres, al tiempo que se modifican las condiciones sociales, económicas y culturales que contribuyen a mantener la discriminación y la subordinación de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.

De acuerdo con el Decreto 166 de 2010, la PPMYEG se define como el marco de acción social, política e institucional que, a partir del reconocimiento, la garantía y la restitución de los derechos de las mujeres que habitan el territorio, contribuye a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón del género, persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad. Los principios que fundamentan y orientan la PPMYEG son:

- **Igualdad de oportunidades**, que hace referencia a igual acceso y control por parte de mujeres y hombres sobre los bienes, los servicios y los recursos, en consideración de las diferencias de género en cuanto a intereses, necesidades y demandas.
- **Igualdad de trato**, como protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.

- **Equidad de género**, como el ejercicio pleno de los derechos y disfrute equitativo entre mujeres y hombres de los bienes, los servicios y los recursos del Distrito Capital.
- **Justicia de género**, por la cual las autoridades de la Administración distrital emprenden las acciones necesarias para contribuir a la disminución y la eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres para denunciar los hechos de violencia y discriminación, con garantía de unas oportunas, eficaces e idóneas atención y reparación.
- **Diversidad**, como reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, de identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, de orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.
- **Autonomía**, concebida como el reconocimiento de las capacidades y las libertades de las mujeres para definir y actuar en consonancia con sus proyectos individuales y colectivos de vida y de organización social.
- **Solidaridad**, que es el compromiso del Estado y de la sociedad de brindar atención prioritaria a las mujeres que se encuentran en desventaja frente al ejercicio de sus derechos.
- **Participación**, que es el reconocimiento de las mujeres como actoras políticas y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- **Sororidad**, que es la potenciación de las buenas prácticas relacionales de confluencia entre mujeres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.



Principios que fundamentan la política pública de mujeres y equidad de género (Decreto 166 de 2010).

De acuerdo con el Decreto 166 de 2010, esta política pública tiene como objeto transformar las relaciones y condiciones de desigualdad, discriminación y subordinación, que en razón al género, aún persisten en el ámbito social, económico, cultural y político en la ciudad.

2.1 Estrategias

Para lograr su objetivo, la PPMYEG plantea cuatro estrategias: transversalización, territorialización, corresponsabilidad y comunicación.

¿Qué es la transversalización?

En la PPMYEG, la transversalización es una estrategia que se define como:

...el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores

central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso (Decreto Distrital 166 de 2010, artículo 8, literal a).

En el marco de las elaboraciones de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas, expuestas en el Modelo para la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género en Bogotá D.C. (Secretaría Distrital de la Mujer, 2014, s.p.), y citando a Evangelina García, se señala que es necesario que la transversalización se ubique en la igualdad de género. Así, se propone entenderla como “una estrategia que asegura que las necesidades y prioridades de las niñas y las mujeres sean sistemática y efectivamente tomadas en cuenta en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, estrategias, planes y distribución de recursos en todas las áreas de interés de las políticas públicas”.

Ahora bien, en lo relacionado con la transversalización de género a partir del enfoque diferencial, la misma fuente, en cita a Donny Meertens, señala que no es suficiente con la realización de acciones diferenciales entre hombres y mujeres, sino que se requiere de la aplicación de acciones positivas específicamente dirigidas a las mujeres que aporten a la igualdad real y efectiva para ellas.

Como tal, la transversalización ha sido aplicada en la normatividad y en las dinámicas sectoriales con expresión distrital y local convirtiendo en pacto social las demandas de las mujeres para el reconocimiento de sus derechos y la incorporación de los mismos en las agendas públicas.

Otra dimensión que estructura la estrategia de transversalización remite a la necesidad de avanzar en los procesos de institucionalización. En este sentido y recogiendo la ya mencionada fuente, las instituciones se establecen considerando reglas que, a su vez, determinan el marco de acción de las personas y las entidades u organizaciones públicas, regulando sus dinámicas y estableciendo su cultura organizacional.

Por tanto, en el marco de la estrategia de transversalización, es fundamental incluir el enfoque de derechos de las mujeres y de género en las dinámicas y las rutinas de las instituciones públicas, para hacer de las demandas, los intereses y las necesidades de las mujeres una constante en su quehacer. El modelo para la estrategia precisa las dos dimensiones descritas así:

Institucionalización	Transversalización
¿Qué es?	¿Qué es?
Inclusión del enfoque de derechos de las mujeres en todas las reglas y prácticas de una organización, en el caso del Distrito, en todos los planes, los procesos y los procedimientos internos de las entidades.	Incorporación progresiva del enfoque de derechos de las mujeres en todos los desarrollos normativos, políticas, programas, proyectos del Distrito y reparto de responsabilidades entre los trece sectores de la puesta en marcha y seguimiento de dicho enfoque.
¿Qué implica?	¿Qué implica?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la estructura administrativa del sector (qué entidades ocupan el lugar de cabeza de sector, son adscritas o vinculadas) y, de las entidades, su estructura orgánica, misión, funciones y competencias, naturaleza, procesos y procedimientos y bienes y servicios que produce (por ejemplo, debemos saber que el Sector Gobierno está encabezado por la Secretaría Distrital de Gobierno e integrada, entre otros entes, por el IDPAC, entidad descentralizada que por su naturaleza puede gestionar recursos propios, entre otras). (Acuerdo 257 de 2006 y sus reformas). 2. Conocer los planes de capacitación, bienestar y comunicación, políticas de empleo y contratación de cada una de las entidades integrantes. 3. Conocer sus planes operativos anuales y los planes operativos anuales de inversión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el o los campos de conocimiento implicados en el sector (por ejemplo, quienes trabajan el tema de movilidad tendrán que aproximarse a los campos de la movilidad, el urbanismo, la geografía urbana, entre otros). 2. Tener conocimiento de las perspectivas feministas y de género en dichos campos de conocimientos (por ejemplo, conocer cuáles han sido las principales propuestas de las urbanistas feministas) y conocer personas o grupos especializados en dichas perspectivas. 3. Conocer las políticas del orden nacional y distrital relacionadas con el sector. 4. Conocer investigaciones y diagnósticos del sector sin y con perspectiva de género y enfoque de derechos de las mujeres. 5. Ubicar los escenarios de coordinación y articulación en los que participa el sector a través de sus entidades. Sistema de coordinación de la Administración del Distrito Capital (Decretos 505 de 2007, 546 de 2007 y 340 de 2007)².

Institucionalización	Transversalización
¿Qué implica? (cont.)	¿Qué implica? (cont.)
<ol style="list-style-type: none"> 4. Analizar los resultados de la encuesta de transversalización de género 2012 - 2013 y otros diagnósticos asimilables. 5. Identificar escenarios de coordinación institucional. 6. Priorizar programas de la dimensión de institucionalización para ser incluidos en el plan sectorial de transversalización 7. Asesorar y acompañar el proceso de viabilización técnica, política y presupuestal de las actividades propuestas en el plan institucional. 8. Acordar con cada entidad la destinación de recursos específicos de gestión anual para la realización de actividades. 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Identificar acciones afirmativas que lleve a cabo el sector y el estado de avance del Pioeg en lo que le corresponde, así como metas prioritizadas para el tablero de control. 7. Conocer los POA, POAI y las fichas EBI-D de cada una de las entidades que integran el sector. 8. Tener un mapa claro de los proyectos de inversión y políticas a cargo de cada entidad del sector. 9. Conocer las metas del plan de desarrollo distrital más importantes para el sector y las prioritizadas en el tablero de control del Alcalde Mayor. 10. Tener claro conceptual y políticamente el enfoque de derechos de las mujeres (saber que en cada sector se trabajan varios derechos), el enfoque diferencial y la perspectiva intersectorial. Tener clara la diferencia entre equidad e igualdad. 11. Priorizar proyectos de inversión y políticas susceptibles de ser incluidas en el plan sectorial de institucionalización y transversalización, en atención a los programas establecidos para esta dimensión. 12. Asesorar y acompañar el proceso de viabilización técnica, política y presupuestal de las actividades propuestas en el Plan sectorial de institucionalización y transversalización. 13. Acordar con cada entidad la destinación de recursos específicos de inversión anual para la realización de actividades (etiquetado). 14. Conocer las políticas de contratación y gasto de la entidad en el orden distrital y el sector de localidades. 15. Conocer la planeación presupuestal y los cronogramas de gasto de cada entidad. Proceso de planeación y presupuestación distrital y particularidades sectoriales (Salud, Educación, Gobierno, entre otros). 16. Conocer cuál es la instancia de asesoría técnica establecida en la entidad para la asesoría en la ejecución de presupuesto de los Fondos de Desarrollo Local, en concordancia con el Decreto Distrital 101 de 2010, así como sus políticas de inversión territorial y de elegibilidad y contratación establecidas por la entidad para los proyectos de inversión local. 17. Conocer sistemas de información, bases de datos del sector, variables y tipos de reportes.

² Son de particular interés: Consejo Consultivo de Mujeres (Decreto 403 de 2007); Consejo Consultivo de Descentralización y Desconcentración (Decreto 623 de 2007); Consejo Consultivo de la Política de LGTB (Decreto 608 de 2007); Consejo Consultivo del Hábitat (Decreto 305 de 2008); Consejo Distrital del Patrimonio Cultural (Decreto 301 de 2008), entre otros.

Es en este contexto, que tienen entrada los principales instrumentos mediante los cuales se operacionaliza la política pública de mujeres y equidad de género, a saber: Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital, Plan de transversalidad de género y, consecuentemente, planes sectoriales de transversalización.

El documento completo del modelo de transversalización puede consultarse en http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/8.10_modelo_transversalizacion_SDMUJER.pdf

El Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres³

En el marco de las políticas de igualdad de oportunidades, se han planteado diferentes instrumentos, mecanismos y estrategias para promover la equidad de género; entre ellas, se encuentran las acciones afirmativas formuladas en los planes de igualdad de oportunidades. Para autoras como Meertens (2006, p. 8), las acciones afirmativas se caracterizan porque son:

...medidas temporales de compensación que buscan lograr la igualdad de oportunidades en la práctica (la igualdad material real). Pretenden corregir aquellas situaciones en que a pesar de la igualdad formal desde el sistema legal, permanecen discriminaciones o exclusiones como resultado de prácticas o hábitos sociales discriminatorios.

En el caso de Bogotá, el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género (Pioeg) se definió como un instrumento que facilita el diseño de las políticas

públicas y comprende un conjunto de acciones positivas para disminuir las inequidades y las brechas que enfrentan las mujeres y como el medio que permitirá a quienes habitan en el Distrito Capital avanzar hacia el disfrute de sus derechos y el desarrollo de sus potencialidades, de forma que logren, según los proyectos vitales libremente elegidos, las máximas realizaciones posibles.

El Pioeg se formuló colectivamente en un proceso participativo que convocó a diferentes instancias, tanto del ámbito institucional como de diversos sectores de la sociedad civil, dando prioridad a la participación de las mujeres de colectivos, redes y grupos. En este ejercicio fueron posibles los debates en torno al reconocimiento de necesidades, intereses y demandas de las mujeres, la puesta en circulación de las diferencias y de los conflictos y la construcción de entendimientos comunes, con expresión en contenidos y principios orientadores de orden programático.

Como se manifestó en el módulo 2, el Pioeg ha priorizado los derechos a la paz y convivencia con equidad de género, a una vida libre de violencias, a la participación y la representación de las mujeres, al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, a la salud plena, a la educación con equidad, a una cultura libre de sexismo y al hábitat y vivienda dignos, los cuales desarrolla en una estructura que contiene los siguientes aspectos:

- Los fundamentos conceptuales
- Un diagnóstico base sobre la situación de las mujeres
- El objetivo general
- Los objetivos específicos
- Las acciones previstas para cumplir los objetivos
- Las entidades comprometidas con dichas acciones.

³ Esta sección del documento está basada en el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género 2004-2016.

A continuación se hace referencia a la noción de cada derecho y al objetivo general que orienta su abordaje. Para ampliar la información de las acciones priorizadas, se puede consultar el enlace <http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/plandeigualdad.pdf?Itemid=162>

- **Derecho a la paz y convivencia con equidad de género**

Al priorizar el derecho a la paz y convivencia se busca prevenir, atender y reconocer situaciones que afectan la calidad de vida de las mujeres en el contexto del conflicto interno armado que afronta el país, así como restablecer y garantizar los derechos de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado; atender y garantizar los derechos de las mujeres que han estado vinculadas al conflicto armado y han dejado esa práctica. También, se busca el fomento de una cultura de paz y de solución pacífica a los conflictos sociales, económicos, culturales y políticos de la ciudad, respetando las necesidades y experiencias de las mujeres (Decreto 166 de 2010).

Objetivo general

Garantizar el derecho a la paz desde los enfoques de derechos de las mujeres y de género, mediante acciones que permitan avanzar progresivamente en la construcción de paz en sus múltiples dimensiones y la reparación integral de los efectos del conflicto armado sobre la vida de las mujeres en su diversidad.

- **Derecho a una vida libre de violencias**

Las violencias de género contra las mujeres constituyen una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limitan total o parcialmente a la mujer

en el reconocimiento, el goce y el ejercicio de tales derechos y libertades; por consiguiente, comprometen la acción decidida de parte de la Administración distrital, en un ejercicio permanente de corresponsabilidad social. La Ley 1257 define la violencia contra la mujer como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Objetivo general

Avanzar en la erradicación de las violencias de género de modo que se reconozca y garantice el derecho de las mujeres de todas las edades, culturas, etnias y condiciones, a una vida libre de violencias.

Como parte de las estrategias planteadas para lograr este objetivo están:

- La implementación del Sistema distrital de protección integral a las mujeres víctimas de violencia (Sofía - Sistema orgánico funcional, integral y articulador), que busca garantizar la atención, la prevención y la protección integral de las mujeres víctimas de violencias, en el continuum de los ámbitos público y privado.
- La estrategia de trabajo con mujeres habitantes de calle.
- El abordaje integral de mujeres en ejercicio de prostitución.
- La atención, la protección y el restablecimiento de derechos a mujeres sobrevivientes de ataques con agentes químicos.

- La estrategia de promoción del derecho a una vida libre de violencias con jóvenes adolescentes y la prevención del embarazo adolescente.
- La justicia de género, cuyo objetivo es contribuir con la eliminación de las barreras que impiden a mujeres, niñas y adolescentes de Bogotá acceder a la administración de justicia, para así propender por el reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de sus derechos humanos.
- Las Casas Refugio para mujeres víctimas de violencia.
- **Derecho a la participación y la representación de las mujeres**

En la PPMYEG se concibe la participación como un derecho, un principio, un medio, un fin y un deber:

- **Derecho**, en la medida en que constituye una condición para la concreción de la calidad de ciudadana y ciudadano.
- **Principio**, porque es uno de los pilares fundamentales de la democracia.
- **Medio**, ya que es un camino específico por el cual se opta para consolidar la democracia.
- **Fin**, porque hace parte de los procesos que conllevan a la realización humana, y
- **Deber**, pues es una de las obligaciones de la ciudadanía participar en la vida cívica y política del Estado.

Objetivo general

Garantizar la participación y la representación de los intereses, las necesidades y los derechos de las mujeres de todas las edades, culturas, etnias y condiciones, para el ejercicio pleno de su ciudadanía y el fortalecimiento de la democracia en el Distrito Capital.

- **Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad**

Una de las causas de la existencia de inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo ha sido la distribución de tareas y roles en función del sexo, constante histórica en el desarrollo de las diversas modalidades de organización social.

Esta división del trabajo, asumida como natural y reforzada por valores culturales, termina generando una especialización en las tareas realizadas por las mujeres y los hombres: el trabajo masculino se orienta a la producción de objetos y mercancías transables en el mercado, mientras que el trabajo de las mujeres queda oculto en la esfera doméstica, sin reconocerle valor de cambio ni su aporte a la construcción de riqueza social.

Objetivo general

Garantizar los derechos económicos de las mujeres diversas en condiciones de igualdad y dignidad, así como el goce efectivo de su autonomía económica, para contribuir en la disminución de las brechas de desigualdad de género.

- **Derecho a la salud plena**

Con el concepto de salud plena, en la política pública de mujeres y equidad de género, se busca avanzar en la comprensión del bienestar de las mujeres desde múltiples dimensiones no relacionadas únicamente con el rol reproductivo visibilizando las afectaciones particulares de salud de las mujeres, para posibilitar la realización de prácticas saludables en consideración de estas como fin y no solo como medio para alcanzar el bienestar de sus familias.

A partir de allí, se establecen componentes relacionados con la promoción de la salud de las mujeres con criterios de equidad y calidad, la incorporación del enfoque de derechos y de género como un determinante social para el abordaje de la enfermedad y el establecimiento de prácticas de promoción de la salud.

En el Decreto 166 de 2010, se plantea que las acciones implementadas deben:

Evitar las desigualdades injustas en el estado de salud de las mujeres en su diversidad y en todas las etapas de ciclo vital; garantizar el acceso, oportunidad y calidad de los servicios y la financiación de acuerdo con sus necesidades, reconociendo y promoviendo el conocimiento de sus derechos, la vivencia autónoma y libre de su corporalidad y su vida, así como su participación en la toma de las decisiones que afecten su salud.

Además, propende por la valoración y el reconocimiento del aporte de las mujeres en el cuidado de la salud (Decreto 166 de 2010, artículo 11, literal e).

Objetivo general

Avanzar en la garantía del derecho a la salud plena de las mujeres en su diversidad, para que disfruten del mayor grado de bienestar físico, mental y social que les permita desarrollar todas sus potencialidades y la autonomía sobre sus cuerpos.

- **Derecho a la educación con equidad**

El enfoque de género permite abordar la escuela y el aula como instituciones sociales que potencialmente tienen el poder cultural, no solo para pautar las relaciones entre los géneros, sino para apoyar su construcción y desarrollo diferencial (Estrada, ÁM., 2004, p. 21). Desde esta

mirada, se reconoce que las oportunidades de inserción en el sistema educativo formal y no formal son diferentes para mujeres y hombres, en razón a los roles de género asignados a unas y otros, y que la educación contribuye a moldear y a reproducir las representaciones simbólicas y los imaginarios colectivos con respecto al ser y deber ser del comportamiento por género.

El derecho a la educación con equidad busca avanzar en la transformación de las prácticas educativas que restringen la igualdad de oportunidades para las mujeres en todas las etapas de su ciclo vital y niveles de formación, a partir del reconocimiento y el fomento de sus capacidades y competencias y el desarrollo de nuevas pedagogías y prácticas docentes en las cuales se active la resistencia de las mujeres a los mecanismos de control sobre su cuerpo, a la vez que se incentive el ejercicio de su autonomía para acceder al ejercicio pleno de sus derechos como ciudadanas.

Las acciones del Plan de igualdad, de acuerdo con los planteamientos del Acuerdo 166 de 2010, partirán de que:

La educación es un bien público y un derecho fundamental. En este sentido, es responsabilidad del Estado garantizar que las mujeres independientemente de su ciclo vital, accedan a una educación de calidad, relevante, pertinente y no sexista, para su realización plena como persona (Decreto 166 de 2010, artículo 11, f).

Objetivo general

Garantizar a las mujeres en su diversidad el derecho a una educación con equidad, calidad y pertinencia que desde los enfoques de derechos de las mujeres y de género potencie el desarrollo de sus capacidades para el ejercicio de sus derechos.

- **Derecho a la cultura libre de sexismo**

El análisis desde el enfoque de derechos de las mujeres y de género sobre la cultura ha hecho visible cómo ella ha contribuido a la naturalización de las desigualdades sociales a través de la legitimación de los diferentes sistemas de opresión construidos históricamente.

El derecho a una cultura libre de sexismo busca:

...promover la transformación de las representaciones y prácticas que sustentan la discriminación contra las mujeres en diferentes ámbitos a través tanto de la eliminación de los imaginarios y estereotipos de género que limitan la igualdad de oportunidades para las mujeres, como de la promoción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres (Decreto 166 de 2010).

Objetivo general

Avanzar en la disminución de la discriminación cultural hacia las mujeres diversas, mediante la transformación de prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos tradicionales de género para el goce efectivo del derecho a una cultura libre de sexismos.

- **Derecho al hábitat y vivienda dignos**

Es innegable que las mujeres deben afrontar múltiples formas de discriminación en diferentes ámbitos relacionados con la vivienda, como por ejemplo en el acceso a la tierra, a la propiedad o la herencia, al subsidio o al crédito. Esto significa que hay una enorme brecha entre el reconocimiento y la satisfacción de los derechos de ellas, por lo que se considera no solamente pertinente sino necesario incluir el enfoque de derechos de las mujeres y de género en relación con el hábitat y la vivienda.

El derecho al hábitat y a viviendas dignos persigue:

Garantizar el derecho de las mujeres a vivir en cualquier parte de la ciudad de Bogotá, D.C., en condiciones de seguridad, paz y dignidad, desde la inclusión de la protección legal de la tenencia contra el desalojo forzado y la amenaza de desastres naturales; disponibilidad de mecanismos de apoyo para el mejoramiento de la infraestructura de las viviendas; dispositivos de financiación adecuados a las necesidades de las solicitantes, la habitabilidad de las viviendas, los gastos soportables, la accesibilidad a los servicios públicos domiciliarios de la ciudad y la participación de los grupos en condiciones de vulnerabilidad y el respeto por el patrimonio cultural (Decreto 166 de 2010, artículo 11º, h).

Objetivo general

Garantizar el derecho de las mujeres en su diversidad al uso y el goce sustentable del territorio y a la vivienda adecuada, en condiciones de seguridad, paz y dignidad, con el propósito de mejorar su calidad de vida.

Plan de transversalización de género

Es el instrumento fundamental para garantizar la incorporación del enfoque de género en todos los sectores de la Administración distrital, para la garantía y el goce efectivo de derechos de las mujeres. La estrategia de transversalización de género es propuesta en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995) e incorporada por el Distrito Capital por medio del Decreto 166 de 2010, en los artículos 14 y 15.

El primer artículo expresa:

La Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, formulará y adoptará, en el término de un año contado desde la entrada

en vigencia de este decreto, un instrumento para la implementación del eje de Desarrollo Institucional, denominado Plan de Transversalidad de Género (PTG).

Por su parte, el artículo 15 define:

Cada entidad formulará y adoptará su Plan Sectorial de Transversalidad de Género (PSTG), con el acompañamiento de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, para lo cual tendrá un plazo de un año, contado a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto.

El plan de transversalización y los planes sectoriales trabajan directamente con la eliminación de barreras de acceso de las mujeres a la oferta de servicios institucional, asimismo constituyen mecanismos concretos para eliminar la discriminación de las mujeres en sus diversidades en la gestión pública y la sociedad.

¿Qué es la territorialización de la PPMYEG?

Son las acciones político-administrativas para la generación de escenarios institucionales, espacios y mecanismos que garanticen la implementación de la política pública de mujeres y equidad de género en los territorios urbanos y rurales de las localidades, con el reconocimiento de la identidad y la diversidad que las constituyen (Decreto 166, artículo 8, literal b).

De acuerdo con las elaboraciones de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación (Secretaría Distrital de la Mujer, 2014, s.p.), dichas acciones se ubican principalmente en la fase de implementación de la política pública de mujeres y equidad de género, convirtiéndose en:

...un conjunto de interrelaciones que implican el ejercicio colaborativo de carácter político-institucional, entre los sectores de la administración central y las Alcaldías Locales, los intereses estratégicos de las ciudadanas y la generación de decisiones y actuaciones capaces de ofrecer cursos de acción que mejoren la calidad de vida de las mujeres y potencien el ejercicio de su ciudadanía.

De esta manera y de acuerdo con la misma fuente y entendida como estrategia,

...la territorialización pasa por una acción de articulación simultánea entre las diferentes estrategias de política-transversalización, corresponsabilidad y comunicación-en tanto que su implementación corresponde a la materialización de los objetivos, lineamientos y acciones afirmativas en el nivel local.

...La visión de la estrategia de territorialización es la de un Distrito Capital incluyente, seguro y garante de los derechos de las mujeres en cada una de las localidades, mediante el aprovechamiento de la inversión pública para la calidad de vida de las mujeres y en el empoderamiento para el ejercicio de la ciudadanía ... El propósito es el de contribuir a la construcción de una Bogotá con igualdad de oportunidades para las mujeres.

Las Casas de Igualdad de Oportunidades constituyen el principal mecanismo de concreción de la estrategia de territorialización. Su propósito es el de fomentar el desarrollo de capacidades de las mujeres y sus organizaciones para contribuir al ejercicio pleno de su ciudadanía. Para ello, se desarrollan actividades articuladas en torno a siete ejes fundamentales.

- Intervención socio-jurídica especializada en los casos de violencias contra las mujeres.
- Orientación psicosocial.

- Orientación y acercamiento a la oferta institucional del Distrito Capital.
- Empoderamiento de las mujeres en el ejercicio de sus derechos.
- Fortalecimiento a grupos, redes y organizaciones de mujeres.
- Territorialización del Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género.
- Transversalización de la igualdad de género en el nivel local.

Por otra parte, las Casas de Igualdad de Oportunidades realizan la secretaría técnica de los comités locales de mujer y géneros, que son la principal instancia de interlocución de ellas con las entidades en el ámbito local.

El documento completo de la estrategia se puede consultar en http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/8.11_estrategia_de_territorializacion_PPMYEG.pdf

¿Cómo se entiende la estrategia de corresponsabilidad?

Son las acciones político-administrativas para garantizar alianzas estratégicas entre los sectores público, privado y solidario, los organismos de cooperación internacional y la ciudadanía organizada, que contribuyan al cumplimiento de la PPMYEG en Bogotá.

De acuerdo con las más recientes elaboraciones de la Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades,

La estrategia de corresponsabilidad contribuye a materializar demandas en los campos del reconocimiento y

la redistribución ... que signifiquen transformaciones estructurales de orden cultural, económico y político.

...En este camino se replantean las concepciones y prácticas en las cuales la participación de las mujeres en la planeación de la ciudad ha sido funcional a los intereses de los grupos de poder. Así mismo se interrogan los criterios aplicados para la representación de las mujeres y sus diversos intereses en las instancias decisorias, toda vez que subsisten las barreras de partida, de acceso, de permanencia y de proyección para su acción política.

...La perspectiva política de esta estrategia se orienta a la consolidación y sostenibilidad de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en todo el territorio distrital, promoviendo la responsabilidad de los actores y actoras políticas, a fin de contribuir a la construcción de lo público, al fortalecimiento de la democracia plural y radical, y al reconociendo de las mujeres como sujetas de derecho y actoras de transformación social.

Esta estrategia es indispensable para garantizar la puesta en marcha, la consolidación y la sostenibilidad de la PPMYEG en la ciudad, en la medida que logre animar y comprometer la acción colectiva de las entidades y la ciudadanía en la transformación de las brechas de desigualdad que enfrentan las mujeres para la realización de sus proyectos de vida y de ciudad.

El documento completo de la estrategia se puede consultar en http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/8.12_estrategia_de_corresponsabilidad.pdf

¿Qué es la estrategia de comunicación?

Son las acciones político-administrativas destinadas a la comunicación y la información de los avances en la materialización de la política pública, pero además para

garantizar la interlocución permanente entre la ciudadanía y las instituciones. De acuerdo con las recientes elaboraciones de la Secretaría Distrital de la Mujer, expuestas en la Estrategia de comunicación y movilización social (Secretaría Distrital de la Mujer, Asesora de Comunicaciones, 2014),

...la comunicación con enfoque de derechos de las mujeres reconoce a las mujeres como interlocutoras válidas y evita el riesgo de victimizarlas o reproducir el ocultamiento de sus procesos de discriminación, opresión o subordinación, bajo la persistencia de un sistema que confunde la equidad con la igualdad, haciendo énfasis en la diferencia de necesidades, demandas y posibilidades de hombres y mujeres, que, aunque equivalentes, son distintas y particulares para las mujeres.

Según la misma fuente,

...la comunicación con enfoque diferencial busca superar la segregación y garantizar la visibilización y respeto a la diversidad de las mujeres en razón a la edad, la pertenencia cultural, racial o étnica, la orientación sexual, la identidad de género, la apariencia y la discapacidad. Desde éste enfoque se controvierten las concepciones unitarias de sujeto y se reconoce a las mujeres desde la diversidad que las constituye, impulsando una comunicación en la que se reconocen los diversos momentos del ciclo vital, las historias, identidades, lugares, lenguajes y formas de vivir y habitar.

...La articulación de los enfoques de género, de derechos y diferencial en las comunicaciones, anima prácticas discursivas desde la interrelación, reconociendo que los cuerpos de las mujeres están cruzados por múltiples categorías, vivencias y realidades que deben ser abordadas al momento de generar la comunicación.

La puesta en marcha de la estrategia de comunicación de la Secretaría Distrital de la Mujer se basa en las líneas de

acción propuestas en el Píoeg, y en especial al Derecho a una comunicación y cultura libres de sexismo, adaptando e incluyendo nuevas aproximaciones a partir del marco teórico y normativo ya expuesto, del enfoque de género, el enfoque de derechos de las mujeres y el enfoque diferencial, y haciendo énfasis en la comunicación como derecho fundamental.

...La estrategia de comunicación] bajo este marco, se refiere a una serie de acciones programadas y planificadas que se implementan con el fin de promover una ciudad garante de las libertades de las mujeres, y promotora del goce real y efectivo de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital desde las diferencias que las constituyen; una estrategia que también busca generar movilización social, motivar a la acción colectiva e incentivar a la ciudadanía a participar activamente en la visibilización, transformación y búsqueda de alternativas a las violencias contra las mujeres.

El objetivo principal de la Estrategia de Comunicación de la SDMujer es desarrollar procesos de comunicación que a la vez que visibilicen el trabajo de la Secretaría Distrital de la Mujer como garante de la implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, generen un cambio cultural encaminado al reconocimiento, la restitución y la garantía de los derechos de las mujeres, niñas, jóvenes y adultas, negras, afrodescendientes, indígenas, raizales, rom, según su cultura, orientación sexual y condición biopsicofísica, socioeconómica, situación de desplazamiento, reinserción y desmovilización, procedencia rural y urbana, a construir, agenciar y disfrutar una cultura y comunicación libres de sexismo, discriminaciones y exclusiones en el Distrito Capital.

El documento completo de la estrategia se puede consultar en http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/8.13_estrategia_comunicacion_SDMujer.pdf

3. Multiplicando saberes

Propuesta de jornada de sensibilización

Primer momento: Introducción

¿Qué se quiere lograr?

Presentar la agenda de la jornada y las y los participantes.

Tiempo:
15 minutos



¿Qué se va a necesitar?

- Seleccionar una dinámica de presentación.

Instrucciones

- Presente la agenda, luego pida a las y los participantes que hagan un círculo y se enumeren como 1 o 2. Los número 2 darán un paso hacia dentro, formarán un nuevo círculo y darán la vuelta para quedar cara a cara con los número 1. Luego el círculo de afuera girará a la derecha y el de adentro a la izquierda; ante la instrucción de pare, la personas que queden frente a frente tendrán un minuto para conocerse. Repita la instrucción dos o tres veces más.
- Utilice otra dinámica o juego de presentación según la necesidad. Puede consultar:

<http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado7.pdf>

<http://centros4.pntic.mec.es/ies.ramiro.ii/mediacion/juegos/presentacion.pdf>

Segundo momento: Sensibilización

¿Qué se quiere lograr?

Reconocer los contenidos de la política pública de mujeres y equidad de género, así como su aplicabilidad en el contexto inmediato.

¿Qué se va a necesitar?

- Papel periódico.
- Marcadores.
- Cinta.
- Lápices.



Tiempo:
Una hora

Instrucciones

- Arme subgrupos de tres a cuatro personas y solicite a cada uno que realice un dibujo de una silueta humana, en la cabeza deberán escribir qué piensan o saben, han escuchado o visto de la PPMYEG; en las manos deberán escribir para quién cree que va dirigida y qué

ofrece; por último, en los pies, para dónde cree que va o quiere lograr la PPMYEG.

- Después de un tiempo prudencial, exponga los dibujos y en plenaria indague sobre las respuestas de cada grupo.

Tercer momento: Conceptualización

¿Qué se quiere lograr?

Clarificar los elementos de la PPMYEG (objetivos, estrategias, ejes e instrumentos).

¿Qué se va a necesitar?

- Papel y lápices.



Tiempo:
35 minutos

Instrucciones

- Proponga un conversatorio para reflexionar acerca de ¿Por qué una política pública para las mujeres? ¿Qué es lo político de la política pública de mujeres y equidad de género?

- Realizar una breve exposición sobre los antecedentes de la política y cómo se estructura.

Cuarto momento: Aplicabilidad

¿Qué se quiere lograr?	¿Qué se va a necesitar?
Elaborar una propuesta de acción en el entorno cotidiano que permita entender la aplicabilidad de la PPMYEG.	- Papel y lápices.
	 Tiempo: 45 minutos

Instrucciones

- A subgrupos de tres a cuatro personas solicite que tomen una de las estrategias de la PPMYEG y elaboren una propuesta para que las mujeres de su espacio inmediato (barrio, familia, trabajo, grupo comunitario) conozca la PPMYEG.
- En plenaria, cada subgrupo socializa su propuesta.
- El grupo en general evalúa cuál es la propuesta más llamativa y qué recursos se necesitarían para hacerla efectiva.

Quinto momento: Evaluación

¿Qué se quiere lograr?	¿Qué se va a necesitar?
Reconocer fortalezas y aspectos a mejorar en otras jornadas de sensibilización.	- Cartel de evaluación y apoyarse en el módulo 1 del presente manual.
	 Tiempo: 20 minutos

Referencias bibliográficas

Normatividad

Internacional

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). En <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0015>

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). En <http://www.uji.es/bin/organs/ui/legisla/int/2-pidh66.pdf>

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - Cedaw (1979). En http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_sobre_todas_las_formas_de_Discriminacion_contra_la_Mujer.pdf

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994). OEA, Belém do Pará. En http://www.unicef.org/argentina/spanishar_insumos_ConvencionBelem.pdf

Estatuto de la Corte Penal Internacional (1998). En <http://www.hchr.org.co/acnudh/phocadownload/publicaciones/Libros/nu%20derecho%20openal.pdf>

Protocolo Facultativo de la Cedaw (1999). En <http://www.lugardemujer.org.ar/pdf/convencion%20CEDAW.pdf>

Nacional

Ley 22 de 1981. En http://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/upload/SIIC/Jurisprudencia/antes1991/ley_22_de_1981.pdf

Ley 51 de 1981. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurnormas/Norma1.jsp?i=14153>

Ley 21 de 1991. En <http://www.refworld.org/pdfid/46d598ab2.pdf>

Ley 82 de 1993. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html

Ley 248 de 1995. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0248_1995.html

Ley 294 de 1996. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0294_1996.html

Decreto 1262 de 1997. En http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docsdecreto_1262_1997.htm

Ley 575 de 2000. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0575_2000.html

Ley 581 de 2000. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0581_2000.html

Ley 679 de 2001. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0679_2001.html

Decreto 652 de 2001. En <http://www.observatoriotratadepersonas.org/site/archivo/Decreto652de2001.pdf>

Ley 731 de 2002. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0731_2002.html

Ley 750 de 2002. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0750_2002.html

Ley 800 de 2003. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0800_2003.html

Ley 823 de 2003. En http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0823_2003.html

Ley 1009 de 2006. En http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1009_2006.html

Ley 1023 de 2006. En http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1023_2006.html

Decreto 4444 de 2006. En <http://www.observatoriotratadepersonas.org/site/archivo/Decreto%204444.pdf>

Ley 1257 de 2008. En http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html

Ley 1413 de 2010. En http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1413_2010.html

Ley 1475 de 2011. En http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1475_2011.html

Ley 1448 de 2011. En http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1448_2011.html

Ley 1496 de 2011. En http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html

Decreto 4463 de 2011. En http://www.convergenciagnoa.org/images/Documentospdf/legislacion/decreto_4463.pdf

Decreto 4796 de 2011. En http://sipro.unfpa.org.co/documentos/monitoreo_pat/Decreto_4796_de_2011_Reglamentacion_en_Salud.pdf

Decreto 4798 de 2011. En http://sipro.unfpa.org.co/documentos/monitoreo_pat/Decreto_4798_de_2011_Reglamentacion_Educacion.pdf

Decreto 4799 de 2011. En http://sipro.unfpa.org.co/documentos/monitoreo_pat/Decreto_4799_de_2011_Reglamentacion_Justicia.pdf

Decreto 2733 de 2012. En <http://www.convergenciagnoa.org/images/Documentospdf/legislacion/DECRETO%202734.pdf>

Distrital

Acuerdo 091 de 2003. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8637#0>

Acuerdo 301 de 2007. En http://app.idu.gov.co/boletin_alejandria/1102_080204/doc/legislacion/AC-301-07.pdf

Decreto Distrital 256 de 2007. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25508>

Decreto Distrital 403 de 2007. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26492#0>

Decreto Distrital 546 de 2007. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27591>

Decreto Distrital 627 de 2007. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28164>

Acuerdo 004 de 2008. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=35846>

Acuerdo 381 de 2009. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36561>

Acuerdo 421 de 2009. En http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPoliticasyPol%EDticaPublicaDeMujeresyEquidadDeG%E9nero/MarcoNormativo/ACUERDO_421_CONCEJO_BOGOTA.pdf

Decreto 166 de 2010. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454>

Acuerdo 489 de 2012. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47766>

Acuerdo 490 de 2012. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48201>

Acuerdo 526 de 2013. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=54635>

Decreto 001 de 2013. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51165>

Decreto 428 de 2013. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=54746>

Decreto 627 de 2013. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28164>

Otras

Butler, Judith (2000). El marxismo y lo meramente cultural. En *New Left Review* (2), mayo-junio.

Estrada Mesa, Ángela María (2004). La voluntad de saber como práctica de liberación. En http://www.pedagogica.edu.co/storage/folios/articulos/folios17_09arti.pdf

Fraser, Nancy (2000). Heterosexismo, falta de reconocimiento y capitalismo: una respuesta a Judith Butler. En *New Left Review* (2), mayo-junio.

Meertens, Donny (2006). Tierra, derechos y género: Leyes, políticas y prácticas en contextos de guerra y paz. Bogotá: Unifem.

Secretaría Distrital de la Mujer, Dirección de Derechos y Diseño de Política. Modelo de transversalización. En http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/8.10_modelo_transversalizacion_SDMUJER.pdf

Secretaría Distrital de la Mujer. Plan de igualdad de oportunidades y equidad de género. En <http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/plandeigualdad.pdf?Itemid=162>

www.sdmujer.gov.co/images/pdf/plandeigualdad.pdf?Itemid=162

Secretaría Distrital de la Mujer, Dirección de Territorialización de Derechos y Participación. Estrategia de territorialización. En http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/8.11_estrategia_de_territorializacion_PPMYEG.pdf

Secretaría Distrital de la Mujer, Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades. Estrategia de corresponsabilidad. En http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/8.12_estrategia_de_corresponsabilidad.pdf

Secretaría Distrital de la Mujer, Asesora de Comunicaciones. Estrategia de comunicaciones. En http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/8.13_estrategia_comunicacion_SDMujer.pdf



Módulo 4.

**Gestión pública
con enfoque de género**

Índice

Introducción	75
1. Qué es la gestión pública con enfoque de género	75
1.1 Presupuestos sensibles al género	76
1.2 Multiplicando saberes	77
1.3 Indicadores de igualdad de género	80
2. La Secretaría Distrital de la Mujer	82
2.1 Balance 2013	84
2.2 Multiplicando saberes	88
Referencias bibliográficas	91

Introducción

El módulo 4 del presente manual corresponde al de Gestión pública con enfoque de género. Es introductorio para comprender los procesos y los instrumentos de la institucionalidad que, con autonomía presupuestal y administrativa, trabajan por la calidad de vida de las mujeres; también muestra las acciones de la gestión pública para la coordinación de las políticas públicas para las mujeres, orientadas a garantizar el goce efectivo de sus derechos.

Asimismo, se hace una presentación de la Secretaría Distrital de la Mujer, cuya propuesta de creación se incluyó en el Plan de Desarrollo Bogotá Humana, 2012-2015, entendida como resultado de las apuestas políticas del movimiento de mujeres en Bogotá y como un mecanismo de la Administración para liderar, diseñar, articular y ejecutar políticas conducentes a incorporar el enfoque de derechos de las mujeres, de género y diferencial en las acciones de gestión pública de la ciudad, cuyo cumplimiento se verificó con la aprobación de la creación de la Secretaría por medio del Acuerdo 490 de 2012.

1. Qué es la gestión pública con enfoque de género

La forma en que se concibe la gestión pública está directamente asociada a los resultados que logre una Administración frente al plan formulado para buscar el desarrollo de la sociedad (planes de desarrollo). En términos generales, puede definirse como el...

...proceso dinámico integral, sistemático y participativo que articula la planificación, ejecución, seguimiento, evaluación, control y rendición de cuentas de las estrategias de desarrollo económico, social, cultural, tecnológico, ambiental, político e institucional de una administración, sobre las bases acordadas de una manera democrática¹.

Desde esta perspectiva, la gestión pública tiene como fin último contribuir de manera eficaz y eficiente a la reducción de la pobreza y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas que habitan el territorio y, en consecuencia, avanzar hacia un desarrollo humano integral que sea sostenible.

Una gestión pública que incluya las necesidades, las demandas y los intereses de las mujeres podría asegurar, a partir de la planeación y la financiación de las políticas públicas, la superación y la corrección de factores generadores del rezago histórico de las mujeres en el ejercicio de sus derechos y evitar que la distribución de los recursos públicos perpetúe o promueva su exclusión y discriminación, lo que optimiza la función estatal de garantía de derechos.

Para poder hablar de una planeación con enfoque de derechos de las mujeres y de género, se debe introducir como objetivo transversal la garantía de los derechos de las mujeres y la equidad de género, así como responder técnica y políticamente a las necesidades prácticas y los intereses de las mujeres, con diagnósticos que identifiquen diferencial y relacionamente la situación de mujeres y hombres para, desde allí, formular respuestas que generen igualdad de oportunidades para ellas y supriman inequidades y sus causas, soportado todo en la

¹ Definición introducida por la Escuela Superior de Administración Pública en documento sin editar (2007).

producción y el análisis de información e indicadores de una estructura política institucional con capacidad de respuesta y, asimismo, en procesos de generación de poder para la incidencia de las mujeres en la agenda pública².

1.1 Presupuestos sensibles al género

Los presupuestos públicos son al tiempo herramientas de gestión y procesos políticos que expresan intereses, relaciones de poder y capacidad de negociación. Dichos presupuestos buscan garantizar derechos a través de la distribución de recursos, así como cerrar brechas en la redistribución de ingresos para fortalecer la democracia y, finalmente, alcanzar la estabilización macroeconómica³.

El análisis de la sensibilidad al género del presupuesto público muestra el grado de coherencia entre las declaraciones políticas y los recursos comprometidos en su implementación y pone en evidencia las relaciones de género que subyacen en la sociedad; por tanto, el presupuesto público y su elaboración misma son un proceso político que refleja relaciones de poder, intereses y capacidad de negociación⁴.

Para realizar este análisis son necesarias una serie de herramientas metodológicas que deben diseñarse para considerar las políticas públicas con enfoque de género y los presupuestos anuales; según Beltrán (2003, pp. 2-4) aplicar dichas herramientas permite:

² Tomado de la intervención de Patricia Osorio en el conversatorio sobre gestión pública incluyente y presupuestos sensibles al género en el marco de la sensibilización a servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer, como parte del pilotaje del plan de formación en la política pública de mujeres y equidad de género, en diciembre de 2013.
³ Ibídem.
⁴ Ibídem.

1. El análisis de las políticas públicas con enfoque de género, para identificar los temas implícitos y explícitos de género, así como los recursos asignados a las políticas y los efectivamente ejecutados. De igual forma, se evalúa si la política continuará o cambiará las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y los patrones de las relaciones de género.
2. El análisis del presupuesto anual desde el enfoque de género, para lo cual la autora propone desarrollar herramientas metodológicas para estudiar el gasto y los ingresos.
 - En relación con el gasto, se enfatiza en los gastos específicos orientados a satisfacer las necesidades de las mujeres, los orientados a mejorar la equidad en el empleo en el sector público o privado y los presupuestales generales, que permiten que la comunidad como un todo acceda a bienes y servicios.
 - Con respecto a los ingresos, se analizan tres categorías: impuestos directos e indirectos, préstamos y subvenciones (transferencias) y otras rentas.

Finalmente, se concuerda con Beltrán en que si los presupuestos públicos son el reflejo de las políticas y las prioridades de los gobiernos, determinan el acceso de la ciudadanía a bienes y servicios públicos y son mecanismos redistributivos y de inclusión (o exclusión) social. El análisis de los presupuestos desde el enfoque de derechos de las mujeres y de género, "...se convierte en una herramienta poderosa de rendición de cuentas al permitir que los compromisos con las mujeres se conviertan en compromisos presupuestales nacionales y que se supere la visión de las mujeres como 'grupo particular'" (Beltrán., 2003, p. 1).

1.2 Multiplicando saberes

Propuesta de jornada de sensibilización

Primer momento: Introducción

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Presentar la agenda de la jornada y las y los participantes.</p>	<p>Tiempo: 15 minutos</p> 
<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Seleccionar una dinámica de presentación.</p>	

Instrucciones

- Presente la agenda, luego pida a las personas participantes que caminen por todo el salón e imaginen que viajan en un avión, este cae al mar y solo existen salvavidas para grupos de tres personas (ocho o diez). Pida que armen los grupos para usar los salvavidas. Las y los participantes irán conformando subdivisiones según las indicaciones. Por último, forme parejas y dé un tiempo para que se conozcan.
- Utilice otra dinámica o juego de presentación según la necesidad. Puede consultar en:

<http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado7.pdf>
<http://centros4.pntic.mec.es/ies.ramiro.ii/mediacion/juegos/presentacion.pdf>

Segundo momento: Sensibilización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reflexionar sobre la importancia de los presupuestos sensibles al género como instrumento de la gestión pública para promover la incidencia política de las mujeres.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Papel periódico. - Marcadores. - Cinta. - Lápices.</p>
 <p>Tiempo: Una hora</p>	

Instrucciones

- Realice un conversatorio en el que se respondan las siguientes preguntas orientadoras: ¿por qué es necesario hablar de una gestión pública incluyente para las mujeres?, ¿qué es la planeación desde la perspectiva de derechos de las mujeres y de género?, ¿cuál es la importancia de que la planeación se haga desde estas perspectivas?, ¿qué son los presupuestos sensibles al género?

Tercer momento: Conceptualización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Profundizar en el sentido de la gestión pública incluyente y en la planeación desde la perspectiva de derechos de las mujeres y de género</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Papel y lápices.</p>
 <p>Tiempo: 35 minutos</p>	

Instrucciones

- Retomar las conclusiones del conversatorio y con el grupo, a través de lluvia de ideas, precisar las temáticas claves: gestión pública y presupuestos sensibles al género.

Cuarto momento: Aplicabilidad

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Elaborar una propuesta de acción en el entorno cotidiano que permita entender la importancia de los presupuestos sensibles al género.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Papel y lápices.</p>
 <p>Tiempo: 45 minutos</p>	

Instrucciones

- A subgrupos de tres a cuatro personas solicite que formulen una propuesta susceptible de ser elaborada como parte de un presupuesto sensible al género.
- Resuelva interrogantes como ¿quiénes tienen los recursos?, ¿cómo se relacionaría con estos para lograr el presupuesto deseado?
- En plenaria cada subgrupo socializa su propuesta.
- El grupo en general evalúa cuál es la propuesta más llamativa y qué recursos se necesitarían para hacerla efectiva.

Quinto momento: Evaluación

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reconocer fortalezas y aspectos a mejorar en otras jornadas de sensibilización.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Cartel de evaluación y apoyarse en el módulo 1 del presente manual.</p>
 <p>Tiempo: 20 minutos</p>	

1.3 Indicadores de igualdad de género

De acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, los indicadores de igualdad de género son herramientas que se construyen a partir del reconocimiento de las disparidades que afectan a las mujeres en relación con los hombres, en los ámbitos familiar, social, económico, político y cultural, y miden la brecha o distancia que separa el nivel alcanzado por cada uno.

En tal sentido, los indicadores de igualdad de género constituyen instrumentos que permiten comparar no solo la realidad de hombres y mujeres en un determinado periodo y espacio de la vida social, sino, a la vez, otorgar visibilidad a las desigualdades existentes entre ellos y medir los cambios producidos en las relaciones de género (OMEG, 2014, p. 15).

La estructura del sistema de indicadores de igualdad de género de la Secretaría Distrital de la Mujer (SISDMujer) establece que estos indicadores son importantes cuando permiten (OMEG, 2014, p. 16):

- Hacer visibles las desigualdades entre hombres y mujeres y lo que ello implica en términos de oportunidades y acceso a los beneficios del desarrollo.
- Aumentar la conciencia sobre estas desigualdades y contribuir al diseño de políticas públicas y medidas destinadas a superarlas.
- Generar y ofrecer una base de información no sesgada a partir de la cual se formulen planes y políticas.

- Identificar la existencia o ausencia de estadísticas sobre determinadas problemáticas de género y crear retroalimentación y aunar criterios entre países para mejorar los métodos de registro y lograr datos estadísticos comparables entre países.
- Dar seguimiento (monitorear), evaluar y ejercer control ciudadano sobre los efectos de las políticas y las medidas que se implementen.

En este marco, los indicadores de SISDMujer tienen como objetivo hacer visibles, para su seguimiento y monitoreo, las condiciones de vida de las mujeres en Bogotá y las condiciones de desigualdad en torno al goce de los derechos definidos en el Pioeg.

Teniendo como eje ordenador los derechos de las mujeres explícitos en el Pioeg, el SISDMujer elaboró una serie de indicadores para medir el avance en cada uno de ellos, algunos de cuyos ejemplos se presentan en el cuadro de la página siguiente.

El SISDMujer reconoce la relación del Pioeg con otros sistemas de indicadores, que se puede especificar como sigue:

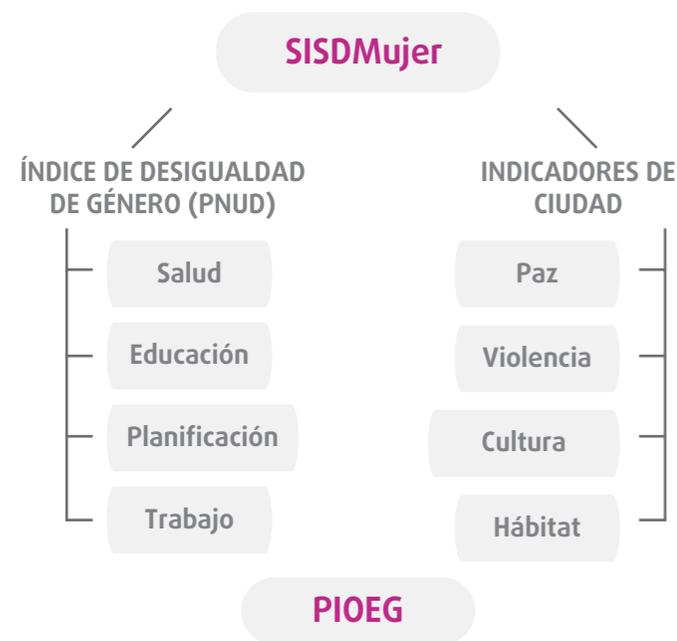
- Relación del Pioeg con los indicadores de ciudad⁵ en cuatro de los ocho derechos (paz, violencia, cultura y hábitat).

⁵ Indicadores definidos a partir del Acuerdo 308 de 2008, mediante el cual se adoptó el Plan de Desarrollo Distrital Bogotá Positiva.

Derecho	Indicador base del derecho
A la paz y la convivencia	Aumento en el número de mujeres habitantes del D.C. inscritas en el Registro Único de Víctimas (RUV) como víctimas por causa del conflicto armado que han sido objeto de medidas de atención, sobre el número total de mujeres víctimas que habitan en el D.C. y que hacen parte del RUV.
A una vida libre de violencias	Progreso en la reducción del número de homicidios de mujeres cometidos en el D.C. según rango de edad de las víctimas, sobre el número total de homicidios, según rango de edad, cometidos en el D.C.
A la participación y representación con equidad	Progreso en el aumento del porcentaje de mujeres que ocupan cargos públicos del D.C. con poder de decisión.
Al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad	Aumento del porcentaje de mujeres de 15 años y más, sobre el total de esta población en el D.C. que participa en la fuerza de trabajo (tasa de participación en la fuerza de trabajo).
A la salud plena	a. Reducción del número de muertes maternas por cada 100.000 nacidos vivos en el D.C. (tasa de mortalidad materna) gracias a la atención en salud. b. Reducción del número de nacimientos por cada 1.000 mujeres menores 19 años (tasa de fecundidad adolescente) en el D.C.
A la educación con equidad	Aumento del porcentaje de mujeres de 25 años y más con educación secundaria completa y más, sobre el total de esta población en el D.C.
A una cultura libre de sexismos	Aumento en el porcentaje de mujeres satisfechas o muy satisfechas con las actividades culturales de su vecindario, por localidad, sobre el total de mujeres que habitan dicha localidad.
Al hábitat y vivienda dignos	Porcentaje de mujeres propietarias de vivienda, según estrato socioeconómico, sobre el total de la población propietaria en el D.C., según estrato socioeconómico.

- Relación del Pioeg con el indicador de desigualdad de género del PNUD en los otros cuatro derechos (salud, educación, participación y trabajo).

En consecuencia, la integración de los derechos (e indicadores) del Pioeg constituyen la base del SISDMujer, tal como lo evidencia la siguiente ilustración:



Fuente: Castillo, O.L. El sistema de indicadores de equidad de género de la Secretaría de la Mujer. Dirección de Gestión de Conocimiento. Diciembre de 2013.

2. La Secretaría Distrital de la Mujer

El Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016, eje uno, Una ciudad que reduce la segregación y las discriminación: el ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo, precisa los principios de igualdad, equidad y diversidad como los rectores de la gestión pública, de modo que se avance en la protección y la restitución de derechos, con énfasis en la prevención del maltrato del ser humano.

El artículo 10 del Plan de Desarrollo se ocupa del programa Bogotá Humana con igualdad de oportunidades y equidad de género para las mujeres, que busca, entre otros aspectos:

...garantizar en forma progresiva y gradual la igualdad de oportunidades para las mujeres y avanzar en la eliminación de las violencias e inequidades que impiden el ejercicio efectivo de sus derechos y capacidades... con el fin de promover una ciudad garante de las libertades de las mujeres, mediante la implementación de acciones positivas para el goce real y efectivo de los derechos de las mujeres en el distrito capital desde las diferencias que las constituyen.

En desarrollo del programa, se formulan los siguientes proyectos prioritarios:

- Bogotá Humana, segura y libre de violencias contra las mujeres, que desarrolla los componentes de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres.

- Bogotá con igualdad de oportunidades para las mujeres, que tiene como reto implementar las acciones de los instrumentos de la política pública tales como el Plan de Igualdad de Oportunidades y los Planes Sectoriales de Transversalización, en coherencia con la territorialización de la política.
- Creación y puesta en operación de la Secretaría Distrital de la Mujer, que constituye un hito al configurarse en la entidad rectora de los planes y los proyectos que hagan realidad la política pública para las mujeres y equidad de género en el Distrito Capital, para el reconocimiento, la garantía y la restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y las oportunidades de las mujeres, pero además es un reto para la estructuración administrativa eficiente, efectiva y transparente.

De esta manera, la Secretaría Distrital de la Mujer es un organismo de la Administración distrital creado mediante el Acuerdo 490 de 2012 del Concejo de Bogotá, en cumplimiento del Plan de Gobierno Bogotá Humana, con lo que se expresan avances en el reconocimiento de las mujeres en sus diversidades y una intención concreta de construir una ciudad basada en la igualdad de oportunidades y la equidad de género, que coloca las mujeres como centro de construcción social. Y en el plano de la acción, se convierte en un logro histórico para la implementación y la materialización del goce efectivo de derechos de las mujeres en Bogotá.

Objetivo

La Secretaría Distrital de la Mujer es la entidad cabeza del Sector Administrativo Mujeres, pertenece al Sector Central de la Administración distrital, con autonomía

administrativa y financiera, tal y como lo establece el Decreto 428 de 2013, por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer. La entidad tiene como objeto:

Liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres⁶.

Funciones

El artículo 3 del Decreto 428 de 2013 señala cuáles son las funciones de la más reciente entidad cabeza de sector, la Secretaría Distrital de la Mujer, las cuales pueden resumirse así:

- Actuar como ente rector del sector Mujeres y ejercer veeduría en el Distrito en su tema.
- Promover la eliminación de cualquier forma de discriminación de sexo-racismo y violencias contra las mujeres, en sus diversidades étnicas raciales y culturales.
- Asesorar a los sectores de la Administración distrital en las políticas, los planes, los programas y los proyectos para la incorporación de derechos, garantías e igualdad de oportunidades para las mujeres.

⁶ Así lo establece el Decreto 001 de 2013, por medio del cual se establecen la estructura organizacional y las funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones, expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá (capítulo 1, artículo 2).

- Participar en las diferentes etapas para la materialización del Plan de Desarrollo Bogotá Humana.
- Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y la territorialización de las políticas públicas para las mujeres.
- Diseñar, coordinar, implementar, ejecutar y hacer seguimiento a las políticas de promoción de los derechos de las mujeres, prevención de los diversos tipos de violencia contra ellas, atención de sus demandas y necesidades, incorporación de la perspectiva de género en planes, programas y proyectos y su articulación en el nivel local y distrital, así como procesos de sensibilización, formación y capacitación para las mujeres.
- Implementar un sistema de indicadores que permita evaluar los impactos de la política pública de mujeres y equidad de género del Distrito Capital.
- Gestionar, en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad democrática e incluyente.
- Diseñar e impulsar estrategias para la transformación de la cultura institucional y ciudadana a través de la utilización de lenguaje incluyente.
- Promover y facilitar la participación de las ciudadanas para la toma de decisiones y el fortalecimiento del control social de la gestión pública.
- Apoyar las diferentes formas de asociación de las mujeres en el Distrito.
- Impulsar acciones tendientes a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación contra la mujer.
- Coordinar y dirigir la atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados.

2.1. Balance 2013

Como parte de los resultados del primer año de creación de la Secretaría Distrital de la Mujer, en el balance 2013 presentado por la entidad y acorde con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo distrital y las estrategias definidas para la garantía y la restitución de los derechos de las mujeres, se presentaron los siguientes logros:

- **Operación de cinco Casas Refugio**
Estas casas prestan atención integral a mujeres víctimas, sus hijas e hijos en servicios de enfermería, psicología, nutrición, atención jurídica, pedagogía y trabajo social. Durante el año 2013 se pasó de tener dos casas a cinco, con lo cual se aumentaron los cupos de 44 a 168 y se atendieron 251 personas.
- **Operación de veinte Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO)**
Las CIO brindan servicio en intervención socio-jurídica especializada en los casos de violencias contra las mujeres, orientación psicosocial, orientación y acercamiento a la oferta institucional del Distrito Capital, empoderamiento de las mujeres en el ejercicio de sus derechos, fortalecimiento a grupos, redes y organizaciones de mujeres, territorialización del Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género y gestión interinstitucional para el posicionamiento de los derechos de las mujeres en el ámbito local. Durante 2013 se atendieron 3.380 personas, de las cuales 3.297 son mujeres, 81 son hombres y 2 son intersexuales. Asimismo, se vincularon 21.151 mujeres en procesos de empoderamiento para el fortalecimiento de las organizaciones y la participación autónoma y el liderazgo social y político de las mujeres.

- **Intervención socio-jurídica especializada en casos de violencias contra las mujeres**
Se prestó atención socio-jurídica en las Casas de Justicia, Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Intrafamiliar (Cavif), Centro de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (Caivas), en convenio con la Fiscalía General de la Nación. En este contexto, se garantizó la orientación y la atención de 4.991 mujeres. Además, la Secretaría, al momento de imprimir esta publicación, se encuentra llevando 91 casos de mujeres víctimas de violencias mediante poder otorgado por las víctimas, en el marco de la misión de la entidad.
- **Avance en la implementación del Sofía (Sistema Orgánico Funcional y Articulador para la Protección a Mujeres Víctimas de Violencias en el Distrito Capital)**
Se habilitó la línea 155, reconocida como la línea de información, orientación y atención a mujeres víctimas de violencia. De la misma manera, se diseñó y puso en marcha el protocolo de actuación del sistema integrado de seguridad y emergencias a mujeres víctimas de violencia. Otras realizaciones se han cristalizado alrededor de actividades como un proceso de formación, en convenio con la Universidad de los Andes, dirigido a 80 servidoras y servidores públicos de Comisarías, Fiscalías y Policía Judicial, denominado Diplomado en derechos humanos de las mujeres y enfoque de género para el acceso a la justicia. En el marco de la política de atención e interlocución con las mujeres de la ciudad en su diversidad, se creó un proceso de abordaje a mujeres en ejercicio de prostitución y otro de atención, protección y restablecimiento de derechos a mujeres sobrevivientes de ataques con agentes químicos.
- **Disminución del 20% en los casos de femicidios en Bogotá**
Según las estadísticas del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y los cálculos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (OMEG), de la Secretaría Distrital de la Mujer, se pasó de 164 femicidios (homicidios de mujeres) en 2009 a 131 en 2013.
- **Formulación del Plan distrital de seguridad y convivencia para las mujeres y planes locales**
Se llevó a cabo un proceso de identificación de lugares inseguros y de realización de propuestas para la construcción de una ciudad segura para las mujeres, mediante veinte diagnósticos locales a partir de cartografía social. En este proceso participaron 687 mujeres y 31 hombres, en 39 talleres. Se realizaron tres recorridos en las localidades de Los Mártires, Barrios Unidos y Chapinero con la participación de 65 mujeres. Se aplicaron 354 entrevistas a las mujeres diversas que habitan en los distintos territorios del Distrito Capital.
- **Elección de Consejos Locales de Seguridad y Convivencia para las Mujeres**
Durante 2014, se ha venido avanzando en la instalación en las veinte localidades de los Consejos Locales de Seguridad y Convivencia para las Mujeres, creados mediante el Acuerdo 526 del 10 de septiembre de 2013, instancias en donde se toman las decisiones en torno a las propuestas formuladas en los planes locales de seguridad y convivencia. La elección de las 19 mujeres delegadas al Consejo Distrital contó con la participación de 40 organizaciones de mujeres y 120 ciudadanas.

- **Implementación de acciones afirmativas del Plan de igualdad de oportunidades y equidad de género**

De acuerdo con las metas del Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016, se tiene prevista la ejecución de 120 acciones del Plan de igualdad de oportunidades. En 2013, se implementaron 75 acciones, entre ellas: divulgación de los servicios de protección y restitución de derechos que ofrece la Administración distrital; diseño de estrategias, mecanismos y espacios de coordinación que fortalezcan la interlocución efectiva entre entidades de la Administración distrital y las organizaciones de mujeres; formación en planeación participativa con enfoque de género para aumentar la capacidad de acción de las organizaciones de mujeres en la formulación, la ejecución y el seguimiento de presupuestos sensibles al género; diseño de estrategias para impulsar la conformación de redes de mujeres productoras; desarrollo de procesos de formación que, desde la infancia, orienten a mujeres y hombres a una vivencia responsable y autónoma de su cuerpo, su sexualidad, su capacidad afectiva y reproductiva; diseño y desarrollo de estrategias que permitan construir ambientes y relaciones escolares libres de violación, acoso, abuso y explotación sexual; formación a servidoras y servidores para garantizar los derechos de las mujeres y su inclusión en los programas y proyectos del Distrito y de las localidades.

- **Diseño e implementación de planes de transversalización**

Cinco sectores cuentan con Plan sectorial de transversalización de género, tres adoptados por resolución (Hacienda, Salud y Planeación); uno con plan de acción y seguimiento permanente (Educación) y otro aprobado por el Comité Sectorial de Desarrollo

Administrativo de Gestión Pública (Gestión Pública y Planeación).

El documento de balance de la Secretaría Distrital de la Mujer de 2013 se puede consultar en http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/balance_politica_publica_de_mujeres_equidad_genero_2013.pdf

- **Espacios de participación política en el marco de la política pública de mujeres y equidad de género**

En consonancia con el Sistema de coordinación del Distrito Capital y con el fin de facilitar las actividades coordinativas para la implementación y la operacionalización de la PPMYEG, se creó como mecanismo el Consejo Consultivo de las Mujeres mediante el Decreto 403 de 2007, el cual constituye uno de los espacios distritales que busca incentivar y garantizar la participación y la representación de las mujeres.

Como tal, el Consejo Consultivo de las Mujeres es definido como un organismo de carácter técnico y político que representa las necesidades y los intereses de las mujeres que habitan el Distrito Capital, en consideración a la diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, socioeconómica e ideológica, de orientación sexual y las distintas capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas y cognitivas. Cumple como instancia de coordinación entre los procesos y las organizaciones de mujeres del Distrito Capital y la Administración distrital; está constituido por 25 representantes de la diversidad de las mujeres y por 11 integrantes de las autoridades políticas y administrativas del Distrito Capital (Decreto 403 de 2007).

El Consejo Consultivo tiene como tareas principales realizar el seguimiento al proceso de ejecución de los dos

instrumentos de implementación de la política pública de mujeres y equidad de género: el Plan de igualdad de oportunidades y equidad de género y el Plan de transversalización. También, realiza el seguimiento a los avances en la territorialización de la política pública y se debe ocupar de la construcción y la implementación de una estrategia de comunicaciones, de fortalecer las capacidades políticas y organizativas de las consejeras, de la articulación de las consejeras con las organizaciones, redes y grupos de mujeres en el Distrito Capital y de dotar de capacidades técnicas y políticas a las consejeras para la incidencia.

Otra instancia de participación la constituyen los Comités Locales de Mujer y Géneros, que tiene un carácter mixto; es decir, hacen parte de la Administración local, la distrital y de la sociedad civil. Son espacios consultivos adscritos a los Consejos Distritales y Locales de Política Social (Clops), reglamentados a través del Decreto 093 de 2014. Estos Consejos son una “instancia para la concertación y seguimiento de la política social del Distrito Capital, su carácter es mixto y tiene como objetivo principal promover la articulación, integralidad y complementariedad de la actuación de las instituciones públicas y convocar la solidaridad y la corresponsabilidad de los distintos sectores de la sociedad y de la cooperación internacional, en la búsqueda de la realización progresiva de los derechos fundamentales” (artículo 1, Decreto 093 de 2004).

Los Comités Locales de Mujeres tienen como objetivo generar dinámicas en el ámbito local que faciliten ejercicios de corresponsabilidad entre las entidades públicas y privadas, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones académicas que concurren en la implementación de la política pública de mujeres y equidad de género. Buscan promover acciones orientadas a reconocer,

restablecer y garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y fomentar la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres. La secretaria técnica de estos espacios la ejerce la Casa de Igualdad de Oportunidades de cada localidad.

Asimismo, las mujeres en sus diversidades han venido participando e incidiendo en otros comités, consejos y comisiones, según sus necesidades y particularidades; entre estos están:

- Promover la eliminación de cualquier forma de discriminación de sexo-racismo y violencias contra las mujeres, en sus diversidades étnicas raciales y culturales.
- Consejo Local de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar y Violencia Sexual.
- Unidad de apoyo técnico del Clops (UAT).
- Red Local del Buen Trato.
- Comité de Derechos Humanos.
- Comité para las poblaciones étnicas (indígenas, negritudes, raizales y rom).
- Comisión Local Ambiental.
- Comité para los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas, intersexuales).
- Comité por etapas de ciclo vital (infancia, juventud, adultez, vejez).
- Consejo Local de Gobierno.
- Comisión Local Intersectorial para la Participación.

Un espacio fundamental de participación e interlocución entre la política pública de mujeres y equidad de género y las organizaciones sociales de mujeres y ciudadanía en general lo constituye la Mesa Diversa de Mujeres, que desde 2004 se ha consolidado como lugar de encuentro y reconocimiento de la diversidad que constituye

a las mujeres, de construcción colectiva de la política pública y del Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género y como escenario de seguimiento y monitoreo de esta política.

De otra parte, la Secretaría Distrital de la Mujer ha venido acompañando el proceso de estructuración del Consejo Distrital de Paz y la representación de las mujeres en este espacio, de acuerdo con el Decreto 140 de 2013.

2.2 Multiplicando saberes

Propuesta de jornada de sensibilización

Primer momento: Introducción

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Presentar la agenda de la jornada y las y los participantes.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar una dinámica de presentación. - Tarjetas y lápices.
 <p>Tiempo: 15 minutos</p>	

Instrucciones

- Presente la agenda, luego pida que cada participante escriba el nombre de la fruta que más le gusta en una tarjeta y la coloque en un lugar visible y busque a otra persona del grupo que comparta su gusto; solicite que tome un minuto para conocerla. A continuación, pida a cada participante que escriba una ciudad que le gustaría conocer y repita el mismo ejercicio.
- Utilice otra dinámica o juego de presentación según la necesidad. Puede consultar en:
 - <http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado7.pdf>
 - <http://centros4.pntic.mec.es/ies.ramiro.ii/mediacion/juegos/presentacion.pdf>

Segundo momento: Sensibilización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reflexionar sobre la importancia de la Secretaría Distrital de la Mujer y cómo aporta en el logro del objetivo de la PPMYEG.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un resumen de los logros de la Secretaría Distrital de la Mujer.
 <p>Tiempo: 45 minutos</p>	

Instrucciones

- A subgrupos de tres a cuatro personas entregue un resumen de los logros de la Secretaría Distrital de la Mujer como balance durante su primer año de gestión.
- Una vez realicen la lectura, pregunte a cada subgrupo ¿por qué existe la Secretaría Distrital de la Mujer?, ¿cómo aporta la creación de la SDMujer al logro del objetivo de la PPMYEG?

Tercer momento: Conceptualización

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Profundizar en el sentido de la SDMujer y la gestión pública incluyendo desde la perspectiva de derechos de las mujeres y de género.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Papel y lápices. - Video del primer año de la Secretaría Distrital de la Mujer, en Ni Reinas Ni Cenicientas. En http://youtu.be/NKHbKotq-Sc (21 minutos)
 <p>Tiempo: 35 minutos</p>	

Instrucciones

- Presente el video del primer año de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- En plenaria, indague sobre ¿cuál es la misión y la visión de la SDMujer?, ¿por qué es necesario hablar de una gestión pública incluyente para las mujeres?, ¿cómo se aporta desde la Secretaría Distrital de la Mujer a los objetivos del Plan de Desarrollo Bogotá Humana?

Cuarto momento: Aplicabilidad

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Elaborar una propuesta de acción en el entorno cotidiano que permita entender la importancia de la Secretaría Distrital de la Mujer.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Papel y lápices.</p>
<p> Tiempo: 45 minutos</p>	

Instrucciones

- A subgrupos de tres a cuatro personas se les solicita que cada integrante, desde su labor cotidiana (servidora, servidor, ciudadana o ciudadano), elabore una propuesta para apoyar a la SDMujer en el cumplimiento de su objetivo.
- En plenaria cada subgrupo socializa su propuesta.
- El grupo en general evalúa cuál es la propuesta más llamativa y qué recursos se necesitarían para hacerla efectiva.

Quinto momento: Evaluación

<p>¿Qué se quiere lograr?</p> <p>Reconocer fortalezas y aspectos a mejorar en otras jornadas de sensibilización.</p>	<p>¿Qué se va a necesitar?</p> <p>- Cartel de evaluación y apoyarse en el módulo 1 del presente manual.</p>
<p> Tiempo: 20 minutos</p>	

Referencias bibliográficas

- Aecid (2013). Caja de herramientas para la equidad de género. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Colombia.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2012). Plan distrital de transversalización de género. Documento de trabajo presentado en el Consejo Consultivo de Mujeres del Distrito Capital el 23 de mayo de 2012. Documento técnico revisado en noviembre 2013. En http://saludpublicabogota.org/wiki/images/3/3a/DT_GENERO1.pdf
- Beltrán Barco, Arlette (2003). Documento metodológico sobre el análisis del presupuesto público con enfoque de género. Sistematización de la experiencia en la región andina. Unifem.
- Cepal (2006). Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de los indicadores de género. En http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/26731/Guia_asistencia.pdf
- Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, OMEG (2014). Sistema de indicadores para el seguimiento de las condiciones de vida y goce de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital, SISDMujer. Segundo informe, contrato 373 de 2013, operador datos, procesos y tecnología, DPT. Secretaría Distrital de la Mujer. Bogotá.
- Secretaría Distrital de la Mujer, Dirección de Gestión de Conocimiento (2013). Documento de memorias del plan de formación de la política pública de mujeres y equidad de género. Pilotaje de sensibilización con servidoras y servidores de la Secretaría de la Mujer. Bogotá.
- Secretaría Distrital de la Mujer, Dirección de Derechos y Diseño de Políticas Públicas (2014). Modelo para la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género en Bogotá, D.C. (documento sin editar, versión 2014).

Secretaría Distrital de la Mujer, Dirección de Derechos y Diseño de Políticas Públicas (2014). Plan de igualdad de oportunidades y equidad de género en Bogotá, D.C. (documento en revisión, versión 2014).

Secretaría Distrital de la Mujer (2014). Balance de la política pública de mujeres y equidad de género 2013. Avanzan las mujeres. Avanza Bogotá. Alcaldía Mayor de Bogotá. En http://www.sdmujer.gov.co/images/pdf/balance_politica_publica_de_mujeres_equidad_genero_2013.pdf

Normatividad

Decreto 093 de 2004. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurnormas/Norma1.jsp?i=13505>

Decreto 403 de 2007. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26492>

Acuerdo 489 de 2012 (Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C., 2012-2016 Bogotá Humana). En <http://www.alcaldia bogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47766>

Acuerdo 490 de 2012. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4820>

Decreto 001 de 2013. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51165>

Decreto 140 de 2013. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=52507>

Decreto 428 de 2013. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=54746>

Acuerdo 526 de 2013. En <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=54635>

